



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EKONOMICKEJ ŽURNALISTIKY

Etické problémy na pracovišti

Ethical Issues in the workplace

Študent: Stanislava Laufiková

Vedúca diplomovej práce: Ing. Jana Gibarti, Ph.D.

Ostrava 2014

## Zadání bakalářské práce

Student: **Stanislava Laufiková**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **7202R020 Ekonomická žurnalistika**  
Téma: **Etické problémy na pracovišti**  
**Ethical Issues in the Workplace**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Firemní a profesní etika
  3. Neetické chování zaměstnanců a zaměstnavatelů
  4. Využití řešené problematiky v žurnalistice
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


DYTRT, Zdeněk. *Manažerská etika v otázkách a odpovědích: jde morálka a úspěch v byznysu dohromady?* Brno: Computer Press, 2011. 200 s. ISBN 978-80-251-3344-6.  
JANOTOVÁ, H., K. SCHELLE a I. SCHELLEOVÁ. *Profesní etika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. 96 s. ISBN 80-868-6143-0.  
KACETL, Jaroslav. *Obchodní a podnikatelská etika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. 98 s. ISBN 978-807-4350-955.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Gibartí, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013  
Datum odevzdání: 09.05.2014



  
Doc. PhDr. PaedDr. Milan Sekanina, CSc.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Prehlásenie**

Prehlasujem, že som bakalársku prácu na tému „Etické problémy na pracovisku“ vrátane všetkých príloh vypracovala samostatne. Použitú literatúru a podkladové materiály uvádzam v priloženom zozname literatúry.

V Ostrave, dňa ..... 9.5. 2014 .....

.....  
podpis

## **Pod'akovanie**

Chcem pod'akovať vedúcej mojej bakalárskej práce pani Ing. Jane Gibarti, Ph.D. za jej ochotný prístup pri vedení mojej bakalárskej práce.

1 Úvod .....	5
2 Firemná a profesná etika .....	6
2.1 Etika .....	6
2.1.1 Oblasť etického skúmania .....	6
2.1.2 Pojmy v etike .....	8
2.2 Morálka .....	8
2.3 Podnikateľská etika .....	9
2.4 Integrácia etiky do podnikania .....	10
2.4.1 Nástroje podnikateľskej etiky – interné .....	11
2.4.2 Nástroje podnikateľskej etiky – externé .....	14
2.5 Podnikateľské prostredie .....	15
2.5.1 Pracovné prostredie .....	15
2.5.2 Podniková kultúra .....	15
2.6 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci .....	16
2.6.1 Povinnosti zamestnávateľa .....	16
2.6.2 Práva a povinnosti zamestnancov .....	16
2.7 Zamestnanecké vzťahy .....	17
2.7.1 Obsahové vymedzenie zamestnaneckých vzťahov .....	18
2.8 Vzťah etiky a zisku .....	19
3 Neetické správanie zamestnancov a zamestnávateľov .....	21
3.1 Mobbing .....	21
3.1.1 Prostredie mobbingu .....	23
3.1.2 Obeť mobbingu .....	23
3.1.3 Ochrana proti mobbingu .....	23
3.2 Bossing .....	23
3.3 Diskriminácia .....	24
3.4 Sexuálne obťažovanie .....	25
3.5 Analýza výskytu etických problémov na pracovisku .....	26
3.6 Metóda výskumu – dotazník .....	26
3.7 Vyhodnotenie dotazníka .....	27
Návrhy na zlepšenie .....	39
4 Využitie riešenej problematiky v žurnalistike .....	40

5 Záver.....	50
Zoznam použitej literatúry .....	51
Zoznam skratiek .....	54

# 1 Úvod

Hlavnou úlohou podnikania je dosahovanie zisku. V dnešnej konzumnej spoločnosti sa zisk dosahuje cez všetky etické a morálne zábrany. Firmy by sa mali však usilovať o to, aby dosahovanie zisku bolo v súlade s etickými pravidlami a normami. Nielen manažéri a vedúci pracovníci by sa mali správať eticky. Nevyhnutnou podmienkou dobre fungujúceho podniku sú aj dobré vzťahy zamestnancov na pracovisku medzi sebou. Uvoľnené pracovné prostredie, priateľské vzťahy a pohodová atmosféra dokážu zvyšovať efektivitu práce zamestnancov. Okrem toho, dodržiavanie etických pravidiel a princípov prispieva podniku k udržaniu psychického zdravia jeho zamestnancov. Budovaním kvalitného pracovného prostredia si podnik pestuje dobrú povesť nielen vo vnútri ale aj navonok.

Cieľom mojej bakalárskej práce je analýza výskytu etických problémov na pracovisku na Kysuciach. Súčasťou mojej bakalárskej práce je dotazník, zameraný na mobbing, bossing, diskrimináciu a sexuálne obťažovanie. Na základe zistených výsledkov, navrhнем zlepšenia k eliminácii týchto neetických problémov na pracovisku.

Moja bakalárska práca sa skladá z teoretickej a praktickej časti. V teoretickej časti objasňujem základné pojmy, ktoré súvisia s témou mojej bakalárskej práce. Pojmy naštudujem z odbornej literatúry. Vysvetlím, čo je to etika, morálka, podnikateľská etika, podnikateľské prostredie a zmienim sa aj o integrácii etiky do podnikania. Budem tiež rozoberať aj zamestnanecké vzťahy na pracovisku. Pozornosť nasmerujem aj na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zaradím do tejto časti aj vzťah etiky a zisku.

V ďalšej časti rozoberiem konkrétne neetické správanie zamestnancov a zamestnávateľov. Zameriam sa na štyri konkrétne problémy: mobbing, bossing, diskrimináciu a sexuálne obťažovanie. V tejto časti vypracujem aj dotazník, ktorý bude analyzovať výskyt týchto problémov. Zistím, či sa respondenti stretávajú s konkrétnymi problémami a ak áno, ako veľmi pociťujú tlak z okolia. Údaje graficky spracujem a vyhodnotím.

Moja bakalárska práca bude obsahovať aj využitie riešenej problematiky v žurnalistike. V tejto časti pripravím úvodný článok, ktorý uvedie do problematiky etických problémov na pracovisku. Urobím rozhovor s osobou, ktorá sa stala obeťou etických problémov na pracovisku. Nakoniec vypracujem anketu a pripravím editoriál o etických problémoch.



## **2 Firemná a profesná etika**

### **2.1 Etika**

Pôvod slova etika by sme mohli hľadať v gréčtine. Vychádza z gréckeho slova éthos. Existujú rôzne pohľady na význam tohto slova a preto v sebe nesie viacero významov:

- zvyk, návyk, obyčaj, mrav,
- bydlisko, miesto kde prebývame, byt, vlasť,
- ako sa má žiť, spôsob života. (Trojan, 2012)

Etika sa považuje za filozofickú disciplínu, ktorá skúma morálne vzťahy. Etika sa zaoberá teóriou, respektíve skúmaním teoretických princípov a hodnôt. Podľa nich sa ľudia správajú v rôznych životných situáciách, kde majú slobodnú vôľu. (Bláha, 2001)

Práve v grécku sa z etiky stala veda, ktorá popisuje to, ako by sa mali ľudia navzájom ku sebe správať. Sokrates videl etiku ako náuku, ktorá nám hovorí čo by sme mali robiť a čo podľa svojho vlastného uváženia je patričné a náležité.

Etika nevymedzuje to, ako sa ľudia správajú, ale hovorí o tom, ako by sa mali správať. Etické otázky nám odpovedajú na to, čo je dobré a správne správanie. (Trojan, 2012)

#### **2.1.1 Oblasť etického skúmania**

Etické otázky môžeme skúmať zo štyroch oblastí. Pozrieme sa na mravnú problematiku z pohľadu individuálnej, personálnej a sociálnej etiky.

#### **Individuálna etika**

Skúma vzťah jedinca k sebe samému. Existujú pochybnosti, ktoré vzťah jedinca k sebe samému nepokladajú za problematiku etiky, teda vedy, ktorá sa zaoberá mravnými vzťahmi medzi ľuďmi. Dôvodom je fakt, že odkedy sa človek narodí vytvára si medziľudské vzťahy, ktoré budú v budúcnosti budovať jeho vzťah k samému sebe. V oblasti individuálnej etiky sa stanovuje špecifický okruh otázok, ktoré jedinec pokladá sám sebe. Je však nevyhnuté pôsobenie okolia na jedinca. V oblasti individuálnej etiky jedinec rieši problémy týkajúce sa najrôznejších vzťahov. Individuálna etika rieši aj otázky problémov s identitou. Dostáva sa

do stretu so sebarealizáciou, ale aj s opakom, čiže seba odsúdením, seba prijatím, alebo abnormálnym sebavedomím. (Trojan, 2012)

### **Personálna etika**

Skúma vzťahy, ktoré vznikajú medzi jedincom a okolím. Patria tu vzťahy, ktoré vznikajú v jeho najužších kruhoch. Hovoríme o rodine a o vzťahoch, nachádzajúcich sa v nej. Pre lepšie pochopenie je potreba vidieť rodinu z dvoch rovín. A to ako základnú stavebnú jednotku spoločnosti, charakterizovanú rodinnými vzťahmi, ale aj ako sociálnu jednotku v ktorej prevažujú osobné vzťahy medzi jednotlivými členmi.

Predmetom skúmania personálnej etiky je personálny vzťah, ktorý je podstatou pre vytvorenie a zdokonaľovanie a pestovanie vzťahu k sebe samému. Hľadá optimalizáciu medzi starostlivosťou o seba a o druhých. (Trojan, 2012)

### **Sociálna etika**

Skúma vzťahy medzi ľuďmi, ktoré sú na personálnej úrovni. Tieto vzťahy sa vytvárajú za predpokladu určitej spoločenskej role, alebo postavenia, ktoré jedinec v spoločnosti zaujíma. Sociálna etika vznikla ako potreba skúmania ľudskej bytosti, ktorá nežije samostatne, ale žije v spoločnosti, v ktorej hrá určitú rolu. Predmetom skúmania sociálnej etiky sú vzťahy, ktoré sa vytvárajú vďaka inštitúciám do ktorých patríme, v ktorých pracujeme, alebo vystupujeme. Hovoríme napríklad o škole, podniku, úrade, alebo štáte. Zaoberá sa vzťahmi jedinca a inštitúcie. Hovoríme o situáciách, v ktorých sa dostávajú do stredu jednotlivci, nie priamo, ale prostredníctvom funkcie ktoré v danej inštitúcii zastávajú. Môžeme povedať, že do vzťahov prichádzajú funkcie jednotlivcov a nie oni sami, ako osobnosti.

Aj tu môže nastať problém, ktorý sa viaže s osobnými vzťahmi na pracovisku. Ak nadriadený osobne pozná podriadeného, mal by na pôde firmy presadzovať funkčný vzťah k zamestnancom. Dostáva sa tak do neosobnej roviny, čo je na pracovisku dôležité. V každom prípade ide o stret dvoch lojalít a to osobnej a funkčnej. Táto problematika skúma medziľudské vzťahy, ktoré sú spoluurčované nadosobnými tlakmi a tendenciami, ktoré v sebe nesie povaha inštitučných väzieb. (Trojan, 2012)

### 2.1.2 Pojmy v etike

Pojmy, ktoré sa používajú v etike sa nazývajú kategórie. Takými pojmami sú napríklad výrazy „dobro“ a „zlo“. Práve tak jednoduché pojmy sú najťažšie vysvetliteľné. Preto použijeme asociáciu. Príkladom dobrého môžeme byť láska, mier alebo starostlivosť. Zlom by sme mohli stotožniť vojny, nenávisť či ničenie.

Etika je náuka o morálke. Etika sa od morálky ale líši. Etika nám hovorí ako by sme veci mali robiť, aby boli dobré, ako by to „malo byť“ a morálka nám hovorí, ako to je v skutočnosti, aká „je“ realita. (Bláha, Dytrt, 2003)

## 2.2 Morálka

Morálka pochádza z latinského slova „mos“, čo je vo voľnom preklade preložené ako pravidlo. Mravným rozhodovaním označujeme rozhodnutie, ktoré urobíme a výsledkom nie je to, čo je pre nás výhodnejšie, ale to, čo je správne bez ohľadu na čo, či si odnášame z rozhodnutia profit. Rozdiel medzi morálkou a mravnosťou je nasledovný. Morálka je spôsob správania ktorý je ovplyvnený spoločenskými pomermi a vzťahmi. Sú to vlastne mravné zásady. Mravnosť je správanie, ktoré je v súlade s etickými a spoločenskými normami danej spoločnosti alebo skupiny. Mravnosť je súbor mravných pravidiel a noriem podľa ktorých jednotlivec koná. Mravnosť sa považuje za hlavný predmet skúmania etiky. (Trojan, 2012)

Morálka hovorí o tom, aká situácia v skutočnosti „je“. Morálka nám poukazuje, že máme konať také veci, ktoré sú dobré a nie sú v rozpore s mravnosťou. Mali by sme robiť veci tak, aby naše konanie mohlo byť aj príkladom pre iných. (Bláha, Dytrt, 2003)

Morálkou chápeme to, čo si predstavíme, keď sa povie dobré správanie v spoločnosti. Pozeráme sa na ňu z dvoch uhlov pohľadu a to ako na morálku:

- **normatívnu** – Predstavuje princíp, alebo hodnotiaci rámec, podľa ktorého vieme kategorizovať či dané správanie a rozhodovanie bolo dobré. Taktiež môže znamenať to, čo si my predstavíme ako správne, alebo práve naopak, ako neúnosné správanie.
- **popisnú** – Vyjadruje to, čím sa členovia spoločnosti riadia, to, čo spoločnosť od jedinca vyžaduje a aj to čo odmieta.

Morálka sa rozdeľuje do troch úrovní:

- **mikroúroveň** – zaoberá sa správaním jednotlivých prvkov,
- **mezoúroveň** – zameriava sa na čiastkový subsystém v systéme,
- **makroúroveň** – správanie celého systému. (Bláha, 2001)

## 2.3 Podnikateľská etika

Podnikateľská etika sa z časti zaoberá správaním jednotlivých podnikateľských subjektov, ale v rámci pozorovania sa hlavne zameriava na správanie jednotlivcov. V prípade podnikateľskej etiky sme sa mohli stretnúť so zamieňaním pojmov. Podniková a podnikateľská etika sa mnohým mýli, preto je dobré vysvetliť rozdiel medzi týmito termínmi:

- podniková etika sa zaoberá správaním podnikateľských subjektov,
- podnikateľská etika sa zaoberá správaním jednotlivca v rámci daného podnikateľského subjektu.

Dôvodom prečo dochádza k zamieňaniu pojmov je fakt, že sa často krát prelína predmet výskumu. (Čaník, Řezbová, Zavrel, 2006)

Prienik etiky do ekonomiky popisuje práve podnikateľská etika. Úlohou podnikateľskej etiky je aplikácia etických hodnôt do podnikania. Podnikateľská etika sa radí do foriem aplikovanej etiky, ktorej úlohou je dodržiavanie etických pravidiel a princípov podnikania. Taktiež sa zameriava na morálne a etické problémy súvisiace s podnikateľskou činnosťou. Rieši aj špecifické záväzky a povinnosti súvisiace s podnikateľskou činnosťou. (Krymláková, 2009)

Takýmito etickými problémami môže byť nedodržiavanie etických štandardov, deficit poctivosti, spolupráce a chýbajúca dôvera a možnosť spoľahnúť sa na svojich kolegov.

V literatúre sa môžeme stretnúť nielen s pojmom podnikateľská etika alebo aj s jeho anglickým synonymom a to bussiness ethics. (Kacetl, 2011)

Podnikateľská etika rieši rôzne otázky. Medzi najdôležitejšie oblasti ktoré rieši patrí:

- vzťahy, ktoré vznikajú medzi predajcami a nákupcami, čiže obchodom,
- vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi,
- charakter a hodnota na finančných trhoch,
- charakter a hodnota zvláštnych foriem obchodných spoločností (Hicks, 2010)

Hlavné oblasti podnikateľskej etiky sú podľa Bláhu: (Bláha, 2001)

- osobná a individuálna etika,
- zodpovednosť zamestnancov,
- zodpovednosť zamestnávateľov,
- vzťahy s odbormi,
- práva zamestnancov,
- diskriminácia,
- ochrana spotrebiteľa,
- ochrana prostredia,
- kódex správania,
- odmeny pre manažérov,
- korupcia.

V podniku je nevyhnutné etické jednanie z toho dôvodu, pretože chráni a rozvíja ľudský potenciál. Vďaka dodržiavaniu etického jednania sa vyzdvihuje zamestnancova pracovitosť a schopnosť konať. Prínosom etického jednania podniku voči zamestnancom bude kvalitnejšia podniková kultúra, podložená pravidlami správania zamestnancov, ktoré bude každý jeden článok akceptovať. Jednanie v podniku v súlade s etickými prístupmi je predpokladom zvyšujúcej sa kvality produktov a služieb, rastúcej lojality našich zamestnancov a zvyšujúcej sa produktivita práce. (Krymláková, 2009)

## **2.4 Integrácia etiky do podnikania**

Hovoríme o procese, prostredníctvom ktorého sa vo firme zamestnanci a vedúci pracovníci stotožnia s etickými princípmi. Začnú ich rešpektovať a riadiť sa podľa nich. Ak chceme integrovať etické zásady do podnikania, musíme postupovať podľa týchto stupňov.

1. snaha o zvyšovanie záujmu o etiku,
2. snaha dosiahnuť rovnomerného záujmu medzi etickým prístupom v podnikaní a dosiahnutí zisku,
3. stotožnenie sa s princípmi a hodnotami, ktoré etický proces podporujú.

Implementácia etických zásad do podniku by však nemala spôsobiť disfunkciu podniku a zamedzovanie jej hlavného cieľa a to dosahovania zisku. Mala by však naopak dospieť k stavu, kedy by sa maximalizácia zisku dosahovala pri rešpektovaní etických noriem

a pravidiel. Dilemu podniku, ktorá rieši vzťah etika zisk budeme rozoberať v podkapitole vzťah zisku a etiky. (Putnová, Seknička, Uhlář, 2007)

#### **2.4.1 Nástroje podnikateľskej etiky – interné**

Prostredníctvom interných nástrojov podnikateľskej etiky podnik priamo ovplyvňuje svoje etické správanie. Sú to nástroje, ktoré má priamo pod kontrolou. Medzi ne radíme:

- etický kódex,
- etický a sociálny audit,
- reporting a meranie spoločenskej zodpovednosti podniku,
- vhodná organizačná štruktúra podniku na podporu etického programu,
- spoločensky zodpovedné aktivity,
- analýza zainteresovaných skupín (stakeholders analysis),
- vštepovanie etického správania zamestnancom a jeho následný tréning,
- etické vedenie firmy ako príklad pre podriadených,
- whistleblowing – anonymné informačné linky. (Čaník, Řezbová, Zavrel, 2006)

#### **Etický kódex**

Etický kódex patrí medzi najvýznamnejšie spôsoby zaradenia etiky do podniku. Organizácie ktoré rešpektujú etický kódex dávajú najavo, že je pre nich etika dôležitá a že majú záujem vystupovať ako eticky subjekt. Etický kódex je súbor pravidiel, podľa ktorých podnik jedná a koná voči svojim dodávateľom, konkurentov, vlastníkom a manažérom a v neposlednom rade ho rešpektuje aj v rámci svojej organizačnej štruktúry a správa sa eticky aj voči svojim zamestnancom. (Mazák, 2010)

Etický kódex býva v podniku prijatý ako interná smernica. Kódex býva vytváraný na základe schválenia všetkých prvkov systému. Z toho vyplýva, že by nemal byť tvorený len „z hora“ čiže manažérmi a vedúcimi pracovníkmi firmy, prípadne ich majiteľmi. Na jeho tvorbe by sa mali podieľať všetky stupne podnikovej personálnej štruktúry až po tú najnižšiu. Etický kódex stanovuje ciele a postupy, ktoré následne systém sleduje.

Etický kódex by mal byť „ušitý“ na mieru každej organizácií. Mal by vystihovať jej špecifikácie ako podnikové, tak aj národné. Nemal by byť len obyčajnou zásadou bez významu. Mal by byť napísaný jasne a to natoľko, že bude zrozumiteľný každému jednému

zamestnancovi. Jeho zásady by mali byť realistické a jedinečné pre jednotlivé firmy. Keďže etickým kódexom firmy dávajú najavo svojmu okoliu najavo že majú záujem sa správať eticky, kódex by mal byť verejný dostupný a kontrolovateľný či už od zamestnancov cez širokú verejnosť.

Etický kódex by nemal slúžiť iba ako bezvýznamný súbor pravidiel. Preto jeho dôležitejšou časťou je jeho dodržiavanie. Bez toho by strácal svoj význam.

Poznáme etické kódexy v dvoch základných formách:

- podnikové etické kódexy – vlastné kódexy podnikov,
  - profesné etické kódexy – jednotné kódexy rôznych profesií, združení a asociácií.
- (Čaník, Řezbová, Zavrel, 2006)

### Výhody a nevýhody etického kódexu

Výhody	Nevýhody
+ zamedzuje nežiaducim praktikám + okolie môže poznať prístup firmy, dáva najavo svoje hodnoty na ktorých si zakladá + povzbudzuje zamestnancov aby si posilnili povedomie že pracujú v etickom kolektíve, kde platia pre všetkých rovnaké pravidlá k morálne problematickým otázkam (postoj ku korupcií, úplatkom...) + zabraňuje nadriadeným využívať svoje postavenie + zjednodušuje zavádzanie inovácií	- pokiaľ nie je implikovaný do praxe a nie je rešpektovaný, stráca svoj význam - príliš všeobecné spracovanie nepodchytáva skutočné problémy na konkrétnom pracovisku

Tabuľka 2.1 – výhody a nevýhody etického kódexu (Čaník, Řezbová, Zavrel, 2006)

### Etický a sociálny audit

Etický a sociálny audit patrí medzi interné nástroje podnikateľskej etiky. Audity vykonávajú interné a externé firmy, ktoré sú na túto prácu špecializované. Ide o nefinančné audity, ktoré monitorujú faktory, mimo finančnú analýzu, ale podieľajú sa na firemnom výsledku

hospodárenia. Sociálny audit by mal kontrolovať riadenie firmy a analyzovať podnikové klíma.

Sociálny audit sa zaoberá štyrmi hlavnými oblasťami:

- zamestnaneckej politiky,
- ekonomického rozvoja spoločnosti,
- enviromentálnej politiky,
- dobročinnosti. (Putnová, Seknička, Uhlář, 2007)

Sociálny audit vďaka štyrom dimenziám spĺňa očakávania zákazníkov, zamestnancov, klientov, dodávateľov, vlastníkov a konkurentov. (Putnová, Seknička, Uhlář, 2007)

Etický a sociálny audit by mal podnik viesť k týmto cieľom:

- kontrola riadenia,
- analýza sociálnej klímy vo firme,
- transparentnosť pre všetkých stakeholderov a zainteresovaných skupín. (Čaník, Řezbová, Zavrel, 2006)

Sociálny či etický audit sa vykonáva dvojako. A to buď interne, alebo externe. Pozitívami interného auditu sú, že zamestnanci, ktorí ho vykonávajú dokonale poznajú pracovné prostredie. Taktiež sa výsledky nedostanú mimo firmu externým zneužívateľom. Nevýhodou je však firemná slepota, alebo chýbajúci objektívny pohľad na problém.

Externý audit taktiež prináša svoje pozitíva, ale aj riziká. Externý audit vykonáva auditorská, alebo konzultantská firma.

Na to, aby bol audit vykonaný efektívne a kvalitne je treba aby bol postavený na týchto princípoch:

- **komplexnosť** – do auditu zahrnieme všetky oblasti,
- **rozsah** – zahrnieme všetkých dôležitých členov,
- **priebeh** – predpríprava na audit,
- **zrovnateľnosť** – komparácia rôznych výsledkov v čase,
- **systémy a politika manažmentu** – riadenie a kontrola priebehu auditu ako aj auditu samotného,



- **získané informácie z auditu** – dôležité je, aby boli verejné, aby sa uchoval účinok auditu,
- **priebežné vylepšovanie** – audit má slúžiť ako vodítko k zlepšovaniu a inováciám. (Krymláková, 2009)

#### Výhody a nevýhody sociálneho auditu

Výhody	Nevýhody
+ možnosť spracovať analýzu a hodnotenie metód a nástrojov + analýza morálnej a sociálnej klímy + zvyšuje transparentnosť + kontroluje silu moci v podniku + eviduje morálne konflikty a pracuje na ich eliminácii + schopnosť mapovať plnenie firemnej Stratégie	- vysoká investícia času a nákladov - nie je stanovená presná úprava nefinančných auditov → ťažkosť zrovnávať s inými podnikmi

Tabuľka 2.2 Výhody a nevýhody sociálneho auditu (Transparency international, 2006)

#### 2.4.2 Nástroje podnikateľskej etiky – externé

Sú to nástroje, ktoré podnik používa pre ovplyvňovanie vlastného etického prostredia, ale aj prostredia celej spoločnosti. Tieto nástroje sa nachádzajú mimo podniku. Najčastejšie hovoríme o organizáciách, ktoré sa usilujú, aby sa podniky zapojili do zlepšovania vlastného podnikateľského a sociálneho prostredia. Do externých nástrojov podnikateľskej etiky radíme:

- **protikorupčné a anonymné info linky** – zväčša sú to štátne inštitúcie, ktorých úlohou je eliminácia negatívnych spoločenských javov ako sú korupcia, alebo zneužívanie právomoci verejného činiteľa,
- **nástroj rady pre reklamu** – posudzuje reklamu ešte pred jej uvedením do vysielania,
- **antispamové informačné centrum** – forma externého whistleblowingu,
- **profesné kódexy a iné kódexy**. (Čelinský, 2012)

## **2.5 Podnikateľské prostredie**

Prostredníctvom zavádzania etiky a etických princípov do podnikania, usilujeme o zdokonaľovanie vnútorného, alebo vonkajšieho podnikateľského prostredia. Cez tieto princípy udržiavame a rozvíjame dôležité hodnoty v podniku, ktoré zabezpečujú fungovanie podniku ako celku. Na celkovom rozvoji podnikateľského prostredia sa podieľajú aj pracovníci, ktorí svojou prácou chcú vytvárať dobré meno svojej firme. Toto úsilie zamestnancov vyplýva z dobrého manažmentu. (Čaník, Řezbová, Zavrel 2006) (Dytrt, 2006)

Pri tvorbe etiky v podnikateľskom prostredí je dôležitá:

- vzájomná spolupráca všetkých podnikateľských organizácií, správnych a verejných inštitúcií, ktoré môžu ovplyvňovať úroveň etiky v podniku,
- sila a intenzita rozvoja sociálnej zodpovednosti v oblasti manažmentu ľudských zdrojov,
- rozvíjanie kreativity a motivácie pracovníkov, prostredníctvom uplatňovania vodcovských metód v rámci manažmentu. (Dytrt, 2006)

### **2.5.1 Pracovné prostredie**

Pracovným prostredím môžeme nazvať miesto, kde zamestnanci vykonávajú svoju prácu. Pracovné prostredie sa v bežnej reči označuje aj ako pracovisko. Na pracovnom prostredí sa dostávajú do stretu dve zmluvné strany a to zamestnanec a zamestnávateľ. Zamestnávateľ je zadávateľom pracovných úloh, alebo výkonov, za ktoré zamestnanca odmeňuje mzdou. Zamestnanec musí plniť úlohy zadané od zamestnávateľa, za ktoré je podľa vopred stanovených zmluvných podmienok ohodnotený. Podkladom pracovného vzťahu je oboma zmluvnými stranami podpísaná a riadne doručená pracovná zmluva.

### **2.5.2 Podniková kultúra**

Podniková kultúra sa nachádza v každom podniku. V každom podniku je odlišná a môže mať pozitívnu alebo negatívnu podobu. Jej nositeľmi sú samotný ľudia, čiže zamestnanci firmy. Podniková kultúra je systém významov noriem a hodnôt, ktoré podnik uznáva. Hovorí nám o tom, ako sa v podniku pracuje, aká atmosféra v podniku vládne a aké vzťahy majú medzi sebou jednotliví zamestnanci. Prostredníctvom podnikovej kultúry môže podnik zefektívniť prácu svojich zamestnancov, pretože kultúra v podniku značne vplýva na ich aktivitu. Kto vie najlepšie zhodnotiť podnikovú kultúru sú noví zamestnanci, pretože sú separovaný od vnútorných vzťahov a väzieb v podniku. (Kachaňáková, 2008)

## **2.6 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Hovoríme o súbore pravidiel a noriem, ktoré musia zamestnanci a zamestnávateľia dodržiavať preto, aby na pracovisku mohli vykonávať svoju prácu bezpečne a bez obáv. Tieto povinnosti sa týkajú zamestnanca a zamestnávateľa kedy:

- Zamestnancom rozumieme fyzickú osobu, ktorá vykonáva prácu pre zamestnávateľa, ktorá je upravená pracovnoprávnym vzťahom. Zamestnancom sa môže stať človek po dosiahnutí 15 rokov a pričom nástupu do práce nesmie predchádzať ukončenie povinnej školskej dochádzky.
- Zamestnávateľom rozumieme fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá zamestnáva zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, pričom v tomto vzťahu vystupuje pod svojim vlastným menom a má aj práva a povinnosti ktoré vyplývajú z týchto vzťahov. Zamestnávateľom môžeme označiť aj človeka, ktorý si najme pre poskytovanie služieb pre svoju osobnú potrebu.

### **2.6.1 Povinnosti zamestnávateľa**

Povinnosťou zamestnávateľa je zabezpečiť také pracovné prostredie, v ktorom môže zamestnanec vykonávať prácu ktorá neohrozuje jeho bezpečnosť a zdravie. Zamestnávateľ prideliť prácu tak, aby bola zadelená s ohľadom na zdravie a schopnosti daného zamestnanca. Jeho povinnosťou je taktiež oznámiť zamestnancom náročnosť práce a jej príslušnú kategorizáciu. Má oboznamovať o potrebných ošetrovaniach, prehliadkach, alebo očkovaníach, ktoré sú potrebné pre výkon práce. Táto povinnosť platí pre všetkých zamestnancov, ktorí sa združujú na jeho pracovisku. Všetky náklady spojené s BOZP hradí zamestnávateľ. Do toho zahrňujeme pomôcky potrebné pri práci, všetky očkovania a prehliadky ale aj odborné školenie zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom voľný prístup k evidenciám súvisiacim s zaškoľovaním BOZP. (Čelinský, 2012)

### **2.6.2 Práva a povinnosti zamestnancov**

Zamestnanci majú právo pracovať v pracovnom prostredí, v ktorom im bude zabezpečená ochrana zdravia pri práci. Majú taktiež právo odmietnuť nebezpečnú prácu alebo opustiť pracovisko ak majú pocit, že práca by mohla ohrozovať ich zdravie. Ako majú zamestnanci práva, tak majú aj povinnosti medzi ktoré patrí dodržiavanie pracovnej disciplíny. Sú povinný

vykonávať prácu v určitom čase a mieste. Ich úlohou j odvieť taký výkon, za ktorý budú nieť zodpovednosť. Povinnosťou zamestnanca je najmä plniť si svoje pracovné úlohy svedomito a načas. Zamestnanec si nesie svoje povinnosti aj počas doby práce neschopnosti. Vtedy má dbať o svoje zdravie a dodržiavať liečbu, ktorú určil lekár. Zamestnanec je povinný pracovať tak, aby chránil svoje zdravie a bezpečnosť pri vykonávaní činností, ktorú sú podstatou jeho pracovného pomeru. (Zákony pre ľudí, 2001)

## **2.7 Zamestnanecké vzťahy**

Ak hovoríme o zamestnaneckých vzťahoch, máme na mysli väzby, ktoré sa vytvárajú na pracovnej pôde. Tieto vzťahy delíme na:

- vzťah medzi zamestnancom a druhým zamestnancom,
- vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- vzťah medzi podriadeným a priamym nadriadeným.

Pracovné vzťahy označujeme ako súbor pravidiel a spôsob akým sa k sebe ľudia vzájomne správajú. (Armstrong, 2007)

Na pracovisku sa môžeme stretnúť s rôznymi vzťahmi a prístupmi jednotlivých členov. Od diktátorského mocenského prístupu nadriadených až po príjemné pohodové a priateľské kolektívne vzťahy zamestnancov, ktoré presahujú rámec pracoviska a z nich vznikajú aj osobné vzťahy a kontakty. Vzťahy na pracovisku majú veľa spoločné s pracovnou klímou rozoberanou v predchádzajúcej kapitole.

Každý zamestnávateľ sa snaží vytvárať čo najlepšie pracovné prostredie a v ňom pozitívne pracovné vzťahy, ktoré vedú k nielen dobrej pracovnej atmosfére ale aj k pocitu bezpečia a naplnenia zamestnancov ale aj k väčšej efektívnosti práce a aktivite zamestnancov. Preto je cieľom politiky vzťahov na pracovisku vytváranie a udržiavanie pozitívnej a produktívnej a dôvery vzbudzujúcej klímy zamestnaneckých vzťahov. (Janotová, Schelle, Schelleová, 2005)

K produktivite práce a vysokému výkonu v dnešnej dobe pomáha vedecko - technický pokrok. K dispozícii sú najmodernejšie stroje zariadenia a technológie, no napriek tomu najslabším článkom stále ostáva ľudský zdroj. Dôvodom je častokrát akoby hra na mačku a myš, kde v pozícii mačky vystupuje manažment a myšou sa stávajú zamestnanci. Pretože

manažment sa stále snaží dosiahnuť toho, aby zamestnanci urobili zadanú úlohu a využívajú na to najrôznejšie techniky a na druhej strane zamestnanci robia všetko preto, aby sa zadaným úlohám vyhli čo najväčším oblúkom a celú snahu manažmentu zničili.

Častokrát sú manažéri donútení robiť rôzne triky a pristupovať k neštandardným praktikám, aby donútili svojich zamestnancov pracovať. Práve tento neštandardný postup svedčí o akomsi narušení podnikového poriadku. Je úlohou zamestnancov aby si uvedomili, že manažment a riadenie nie je vec, ktorá by im mala znepríjemňovať pracovný život, ale práve naopak, slúži ako vodičko k splneniu očakávaných výkonov. Taktiež aj zamestnávateľia by mali pochopiť, že motivácia by nemala slúžiť ako lacný trik len na vycicanie všetkej energie zo zamestnanca, ale mali by k zamestnancom pristupovať ako k jednotlivcom, ktorí majú svoje záujmy, a hodnoty. (Petříková, 2006)

### **2.7.1 Obsahové vymedzenie zamestnaneckých vzťahov**

Každá organizácia či firma stojí o to, aby sa nej zamestnanci cítili dobre, bezpečne a užitočne. Aby vo firme panovali dobré vzťahy medzi všetkými zúčastnenými stranami. Preto je dôležité aby firma dbala na nasledujúce roviny:

- komunikácia,
- kooperácia zamestnancov,
- ochrana zamestnancov,
- pracovná kázeň, konflikty na pracovisku a sťažnosti. (Schlegel, Tödtmann, 2006)

### **Komunikácia**

Prostredníctvom komunikácie sa prenášajú zdieľania alebo obsahy, ktoré súžia na to, aby ich druhá strana pochopila, akceptovala a potvrdila. Na základe zdieľania vie, čo je jej úlohou a aké postupy má využiť k jej efektívnemu vykonaniu. Komunikáciou si môžeme problematiku vysvetliť prípadne upresniť. (Bláha, Mateiciuc, Kaňáková, 2005)

Účelom komunikácie je charakter:

- informačný – má za úlohu naučiť, naviesť na správnu cestu alebo zasvätiť nás do problematiky, dať nám kľúč k riešeniu problému,
- presvedčovací – jeho úlohou je ovplyvniť druhých, snaha o to, aby zdieľali naše názory a postoje, prípadne snaha niekoho zmanipulovať,

- exhibičný – snaha upútať niečiu pozornosť.

Komunikáciu v najširšom meradle delíme na:

- verbálnu – má písanú a hovorenú formu,
- neverbálnu – patria tu mimika, gestika, posturoológia, haptika.

### **Kooperácia zamestnancov**

Hovoríme o spolupodieľaní sa najmenej dvoch a viac osôb na spoločnom ciele. Prostredníctvom kooperácie sú spoločné záujmy presadzované a protikladné ciele sú potlačované.

### **Ochrana zamestnancov**

Podnik by mal zabezpečiť neškodné pracovné prostredie a dobrú disciplínu všetkých zamestnancov.

### **Pracovná kázeň, konflikty na pracovisku a sťažnosti**

Je úlohou zamestnávateľa aby riešil nezhody ktoré vzniknú medzi zamestnancami. Na zvládnutie konfliktov môže použiť pracovnú kázeň prípadne disciplinárne tresty. Podľa toho delí zamestnávateľ porušenie pracovnej kázně na hrubé a bežné. Po hrubom porušení pracovného poriadku môže zamestnanec dostať aj okamžitú výpoveď z práce. Hovoríme o krádeži na pracovisku, úmyselnej škode na majetku, alkohole v krvi nameranom počas pracovnej doby, ako aj drog a iných návykových látok. Taktiež fyzické napadnutie, sexuálne obťažovanie a diskriminácia môžu byť dôvodom prerušenia pracovného pomeru.

## **2.8 Vzťah etiky a zisku**

Vo firmách nastávajú bežne situácie, ktoré sú v rozpore s etickým jednaním, no na druhej strane zabezpečujú zisk. Vzťah medzi ziskom a etikou sa v dnešnej dobe dostáva do popredia. Zamestnanci a zamestnávatelia by mali smerovať svoje správanie tak, aby bolo v súlade s etickými princípmi, dobrými mravmi aj napriek tomu, že ovplyvňujú ekonomický zisk práve vo svoj neprospech. O tom, aký zisk bude firma dosahovať je čisto v záujme jej vedúcich pracovníkov, ale mala by mať záujem dosahovať taký zisk, ktorý je možné dosiahnuť v súlade s etikou. Pri otázke etiky a zisku riešime aj záležitosti ako je korupcia a šedá ekonomika. Taktiež rozpor etika – zisk sa vyskytuje v boji s konkurenciou. Treba si však určiť priority

a požadovať primeraný zisk s ohľadom na etické a sociálne hodnoty. Vedieť nájsť hranicu je však problematické. (Gomola, 2011) (Dytrt, 2011)

### 3 Neetické správanie zamestnancov a zamestnávateľov

Na pracovisku sa môžeme stretnúť s veľmi nepríjemnými situáciami. V dnešnej dobe sa ale čoraz častejšie stretávame s pomenovaním neetické správanie. Etické problémy v rámci pracoviska majú najčastejšie dvoch pôvodcov. Buď sa nimi stávajú nadriadený pracovníci či zamestnávatelia, a na druhej strane nám môžu znepríjemňovať život na pracovisku aj samotní rovnocenní kolegovia. Preto by sme rozdelili konkrétne etické problémy na pracovisku podľa ich pôvodcov a to buď sa problém vyskytuje sa „z hora“ čo znamená že sa stretávame s nepríjemným správaním od priamych nadriadených či zamestnávateľov, alebo „z roviny“ čo bude vyjadrovať líniu priamych kolegov.

Najčastejšie etické problémy na pracovisku	
Pôvodca: nadriadený	Pôvodca: kolega
diskriminácia, bossing, sexuálne obťažovanie, šikanovanie nadriadeným	diskriminácia, mobbing, sabotáž, sexuálne obťažovanie, nepoctivosť na pracovisku, šikana zo strany kolegov

Tabuľka 3.1 Najčastejšie etické problémy na pracovisku a ich pôvodcovia (Vlastné spracovanie, 2014)

#### 3.1 Mobbing

Pojem mobbing sa donedávna nenachádzal bežne v našom slovníku. Až stupňujúci sa nefér prístup na pracovisku si vyžiadal zaradiť toto slovo do našej slovnej zásoby. Slovník cudzích slov mobbing definuje ako kolektívne štvanie alebo osočovanie ktoré je zvyčajne namierené proti určitému pracovníkovi. Ak by sme sa na slovo pozreli z iného pohľadu z anglického „to mobb“ môžeme voľne preložiť ako vulgárne nadávať, vrhnúť sa na niekoho, niekoho napadnúť. So slovom mobbing sa stretávame na pracovisku, pretože označuje práve rôzne formy znepríjemňovania práce, alebo života na pracovisku.

Mobbingom nemusí byť jedno rázový neopodstatnený výstup šéfa. Mobbing má svoje charakteristické rysy. Ak hovoríme o mobbingu, malo by ísť o nepríjemné správanie zamierené voči zamestnancovi, ak útočník prípadne útočníci útočia neustále, systematicky po dobu viac ako pol roka a aspoň raz za týždeň. Mobbing sa vyskytuje medzi pracovníkmi



rovnakej pracovnej línie, čiže útočníkom aj obeťou sú rovnocenný kolegovia. (Huberová, 1995)

Charakteristickými znakmi mobbingu sú zákernosť, skrytosť a rafinovanosť. Cieľom mobbingu je znepríjemniť obeti život na pracovisku, prerušiť s ňou kontakt a snaha dostať ju do takej situácie, v ktorej by nemala ďalej chuť pracovať na danej pozícii a prípadne aby úplne opustila pracovisko. (Kratz, 2005)

V mobbingu vystupujú tieto osoby:

- **obeť teroru** – človek na ktorom sa mobbing prevádza, cieľ psychického teroru,
- **mobbér = jednotlivec alebo skupina zapríčiňujúca psychický teror** – ľudia ktorý mobbujú, dôvodom je závisť, nenávisť voči obeti, snaha obsadiť pracovné miesto na ktorom sa obeť nachádza,
- **pozorovatelia mobbingu** – pracovníci, ktorý mobbing vidia, ale nestavajú sa ani aktívnymi mobbérmi ani obeťami, sú nezávislý, ale svojim konaním proces mobbingu skryto podporujú svojou pasivitou,
- **manažér** – očakáva sa od neho, že psychoteror na pracovisku vyrieši.

Ako sme spomínali, mobbing je rafinovaný proces a trvá dlhšie ako pol roka. Preto tento proces má štyri fázy. Je úlohou manažéra aby mobbing rozpoznal a včas zakročil.

1. fáza – **konflikt** – Veľkú úlohu hrá pracovná klíma, pretože nie každý konflikt je predpokladom začiatku mobbingu. Zväčša konflikty ktoré sa neriešia sú predpokladom začiatku mobbovania na pracovisku.
2. fáza – **psychický teror** – V tejto fáze je jasne určená obeť, ktorá sa stáva čoraz častejšie terčom mobbingu. Obeť sa izoluje. Táto fáza je veľmi dôležitá pre manažéra, pretože má ešte čas zasiahnuť.
3. fáza – **prípade sa stane verejným** – O prípade vedia verejne už všetci pracovníci. Obeť je izolovaná a jej pracovný výkon dlhodobo klesá.
4. fáza – **vylúčenie z kolektívu** – Obete sa treba zbaviť. Stáva sa „nepohodlným pracovníkom“. Manažér nie je spokojný s jej výkonom, nemá potrebu ju zamestnávať, kolegovia si s obeťou nemajú čo povedať, pretože sa boja že mobbér by mohol zaútočiť aj na nich. (Huberová, 1995)

### **3.1.1 Prostredie mobbingu**

V mobbingu hrá veľkú rolu aj podnikové prostredie ktoré môže podporovať mobbing. Podnik je ako ľudská bytosť, ktorá sa správa podľa istých hodnôt. Prostredie, v ktorom sa často mobbuje, býva typické hierarchickou organizáciou ako je armáda, polícia, štátny aparát, školstvo alebo zdravotníctvo.

### **3.1.2 Obeť mobbingu**

Obeťou mobbingu sa stáva najčastejšie ten pracovník, ktorý nejakým spôsobom vytŕča alebo je niečím odlišný. Mobberovi nepasujú ľudia s progresívnymi nápadmi, alebo príliš kreatívny ľudia. Nebýva výnimkou, že sa obeťou stane aj nový mladý pracovník, ktorý v zabehnutom alebo staršom kolektívne jednoducho vytŕča. Problémy môžu nastať aj v prípade, keď sa žena ocitne v čistom mužskom kolektíve, alebo naopak, ak muž pracuje v čisto ženskom kolektíve. Vylúčený bývajú aj pracovníci odlišného etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, rasy či náboženstva. (Kelarová, 2010)

### **3.1.3 Ochrana proti mobbingu**

Proti mobbingu by mal v prvom rade bojovať manažér, alebo vedúci podniku. Sám by mal mať záujem o priaznivé vzťahy na pracovisku medzi zamestnancami. Existujú spôsoby, ktorými sa v podniku dá brániť proti výskytu mobbingu. Prevencia spočíva v:

- kvalitnom a efektívnom riadení práce,
- zabezpečenie morálne kvalitných manažérov,
- možnosť pracovníkov obrátiť sa na obory. (Kelarová, 2010)

## **3.2 Bossing**

Názov bossing je odvodený od slova boss, ktoré aj v našom jazyku poznáme pod synonymom názvu šéf. O bossingu hovoríme, keď prichádza psychická šikana zo strany nadriadeného pracovníka. Nadriadený sa snaží zhadzovať našu prácu, ponižovať nás pred kolegami a vedome a cielene poškodzuje nás, alebo našu prácu.

Bossing má aj svoje náznaky. Medzi typický príklad bossingu patrí neschválenie dovolenky, nedocenenie práce, arogantné alebo povýšenecké správanie, vyhrážanie sa výpoveďou, ponížovanie alebo zosmiešňovanie pred ostatnými, udeľovanie prác ktoré sú časovo nezvládnuteľne, zadávanie prác pod našu úroveň kvalifikácie, bezdôvodná kritika, zamedzovanie prístupu k informáciám ktoré sú potrebné k výkonu práce.

Bossing sa dá robiť aj veľmi rafinovane a to cez podriadených. Vtedy nadriadený pošťve kolegov proti obeti a stoja za celým konfliktom on sám.

Dôvodom bossingu ako bolo aj v prípade mobbingu je zvyčajne nevyriešený konflikt. Tento konflikt však môže vznikať z týchto dôvodov:

- **manažér nezdieľa rovnaké názory s celou organizáciou** – Dôsledkom býva zmena organizačnej štruktúry a nezhoda nového manažéra s predchádzajúcim systémom. Manažér problém nerieši iba sa nabaľuje a nájde si obeť, ktorej prilepil nálepku vinníka a vylieva si na nej zlosť.
- **tlak od vyšších nadriadených** – Ak má manažér ešte svojho nadriadeného ktorý na neho vyvíja tlak, automaticky stredný manažér prenáša tlak aj na svojich podriadených.
- **túžba po moci** – Moc mení ľudí. Tak to je aj v prípade manažérov, ktorí dlhú dobu boli profesne na rovnakej úrovni ako kolegovia. Moc však dáva priestor dokázať ostatným kto je silnejší hráč a práve tu vzniká priestor na bossing.
- **osobné dôvody** – Veľkú úlohu v štýle riadenia ľudí hrá aj povaha a osobnosť samotného vedúceho. Ak v sebe prechováva žiarlivosť, závisť alebo pocit nedocenenia, práve v pozícií vedúceho má priestor si svoje komplexy kompenzovať na niekom slabšom.
- **strach** – Je najčastejšou a dokonca aj najzávažnejšou príčinou bossingu. (Huberová, 1995)

### 3.3 Diskriminácia

Diskriminácia pochádza zo slova discriminare. Toto slovo vo voľnom preklade znamená rozdeľovanie, alebo rozlišovanie. Diskriminácia patrí medzi neetické konanie. Diskriminácia je nespravodlivá a nežiadúca. Ide o znevýhodňovanie človeka na základe odlišností voči iným členom skupiny. Diskriminovať môže jednotlivec alebo skupina.

Najčastejšie dôvody diskriminácie sú:

- **zdravotné postihnutie** – táto diskriminácia sa vyskytuje na určitých pracovných pozíciách, ktoré nemôžu vykonávať ľudia so zdravotným postihnutím,
- **sexuálna orientácia** – pracovníci vylučujú z kolektívu jednotlivcov, ktorí majú odlišnú sexuálnu orientáciu, kolegovia nemajú záujem s nimi spolupracovať, nerozumejú im a ani nemajú záujem pochopiť ich, je pre nich jednoduchšie vylúčiť ich úplne z kolektívu,
- **pohlavie** – diskrimináciu na základe pohlavia môžeme nájsť napríklad v prácach, ktoré dlhodobo obsahovali napríklad muži a o danú pozíciu sa zaujíma žena, taktiež diskriminovanie pohlavia je aj odlišné platové ohodnotenie mužov a žien na rovnakom pracovnom poste,
- **vek** – znevýhodňovanie ľudí pred dôchodkovým vekom, ktorí majú záujem o pracovnú pozíciu, starší uchádzači nebývajú prijatý na pracovnú pozíciu kvôli tomu, že zamestnávateľ dal prednosť mladšiemu uchádzačovi,
- **náboženstvo** – odlišné náboženstvo môže robiť problém najmä v pracovnom kolektíve, vyznávač odlišného náboženstva ostáva nepochopený, vylúčia ho postupne z kolektívu,
- **etnická príslušnosť** – s diskrimináciou kvôli etnickej príslušnosti sa najčastejšie stretávajú Rómovia, pretože bývajú obsadzovaní do podradných prác, v ktorých je potrebná nízka kvalifikácia a automaticky a s tým spojené aj nízke platové ohodnotenie. (Čelinský, 2012)

### 3.4 Sexuálne obťažovanie

Za sexuálne obťažovanie sa považuje také správanie, ktoré naráža na pohlavie obete, prípadne pohlavný orgán. Môže ísť aj o priamy návrh sexuálneho styku. Obťažovateľ sa správa nemiestne a zo strany obete je toto správanie vnímané ako odpudivé, urážlivé alebo nevhodné. Sexuálne obťažovanie inak označované aj ako harašment, môže byť vo verbálnej alebo dotykovej rovine. Definuje sa ako porušovanie ľudskej dôstojnosti v tejto oblasti. Sexuálne obťažovanie je u nás ošetrené v Trestnom zákone, Antidiskriminačnom zákone a v Zákonníku práce.

Proti sexuálnemu obťažovaniu sa obeť môže brániť nasledujúcimi spôsobmi:

- oznámiť svojmu nadriadenému nevhodné správanie obťažovateľa a žiadať ho o nápravu,
- vyzvať obťažovateľa aby prestal so svojimi návrhmi a oboznámiť ho s tým, že jeho správanie vás uráža,
- žiadať o pomoc na príslušnom úrade práce písomnou sťažnosťou,
- osloviť odbory,
- podať žalobu na obťažovateľa (Pravda, 2005)

### **3.5 Analýza výskytu etických problémov na pracovisku**

Bakalárska práca obsahuje dotazník, ktorý skúmal výskyt etických problémov na pracovisku. Prostredníctvom dotazníka budeme analyzovať, ktorá kategória zamestnancov je ohrozená na pracovisku a v akých odvetviach práce sa neetické problémy na pracovisku vyskytujú najčastejšie. Zhodnotíme najčastejšie formy neetického správania na pracovisku a prinesieme návrh na zlepšenie. Vo výskume sa zameriame na výskyt mobbingu, bossingu, diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Cieľom práce je zistiť či sa zamestnanci s takýmto správaním stretli, s ktorým druhom problémového správania mali skúsenosť a do akej miery ho pocítili.

### **3.6 Metóda výskumu – dotazník**

Dotazník patrí medzi najčastejšie využívané formy prieskumu. Dotazník má písomnú formu a slúži pre výskum určitej problematiky. Dotazník má svoje výhody aj nevýhody. Medzi výhody patrí nízka časová náročnosť a možnosť vyhodnotiť dotazník štrukturovane a jednoducho. Bakalárska práca obsahuje dotazník, ktorý sme rozdelili do dvoch častí. Prvá časť obsahuje identifikačné údaje. V druhej časti sa pýtame na konkrétne prípady neetického správania na pracovisku. V dotazníku sú zahrnuté konkrétne prípady mobbingu, bossingu, sexuálneho obťažovania ale aj diskriminácie.

Dotazník ma spolu 25 otázok. Prvá časť obsahuje 5 identifikačných otázok a zvyšných 20 slúži k detekcii výskytu neetických správani na pracovisku. V prvej časti respondenti vyberajú možnosť ktorá najviac zodpovedá ich popisu. V druhej časti dotazníka, v ktorom sú zmienené konkrétne prípady neetických správani, odpovedajú respondenti na otázky odpoveďou ÁNO alebo NIE.

Dotazník bol rozdáný 60 respondentom. Na výskume sa podieľalo však len 54 ľudí, pretože 6 dotazníkov nebolo vrátených. Z toho bolo oslovených 29 mužov a 25 žien.

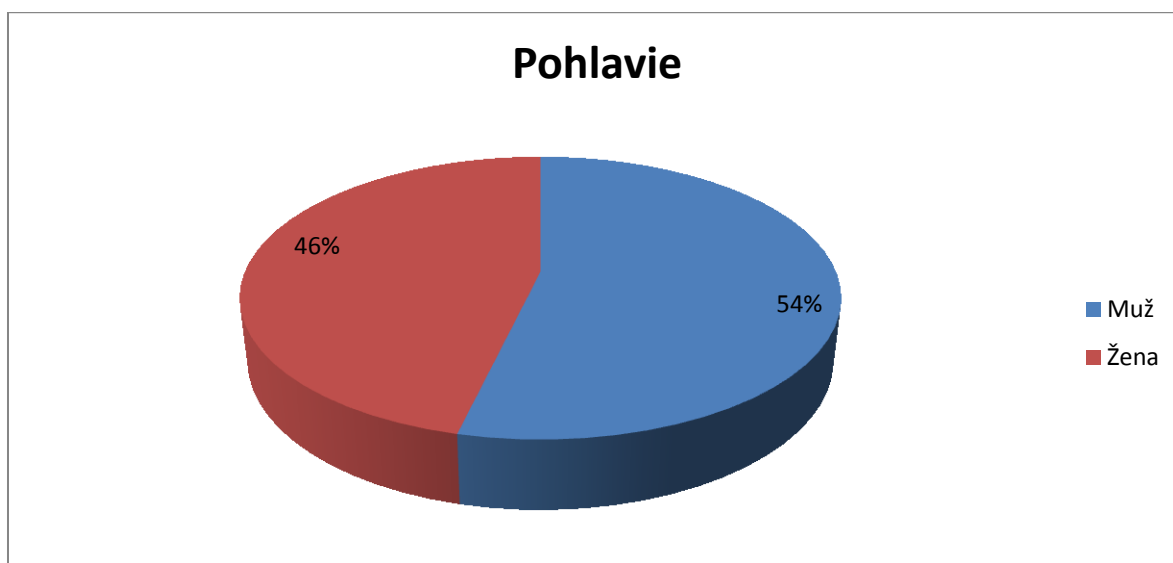
Počet vrátených dotazníkov bolo 54 zo 60 čo zodpovedá návratnosti dotazníka v 90%.

### **3.7 Vyhodnotenie dotazníka**

Dotazník v druhej časti obsahuje otázky, ktoré sa týkajú konkrétnych prípadov mobbingu, bossingu, diskriminácie a sexuálneho obťažovania. Zaradili sme 7 otázok o mobbingu, 7 otázok o bossingu, 3 otázky o diskriminácii a 3 otázky o sexuálnom obťažovaní. Na mobbing sa pýtame v otázkach číslo 3, 4, 6, 7, 8, 12 a 15. Na bossing sa pýtame v otázkach číslo 2, 13, 14, 16, 18, 19 a 20. Na diskrimináciu sme sa pýtali prostredníctvom otázok číslo 5, 10 a 17. Sexuálne obťažovanie by mohli odhaľovať otázky číslo 1, 9 a 11. V záhlaví dotazníka je uvedené, aby respondenti vyznačili, odpoveď ÁNO, ak sa aspoň raz za týždeň po dobu dlhšiu ako pol roka stretávajú s prípadmi ktoré sú uvedené v otázkach. Z toho vyplýva, že ak minimálne na jednu otázku odpovedali áno z akejkoľvek kategórie otázok či už o mobbingu, bossingu, diskriminácii alebo sexuálnom obťažovaní, pravdepodobne sa stali obeťou neetického správania na pracovisku, ale v rannom štádiu. Čím viac otázok označili odpoveďou áno, tým častejšie zažívajú jednotlivé neetické správania. Podľa počtu súhlasov môžeme tiež približne zistiť, v akom štádiu problémového správania sa na pracovisku nachádzajú.

Ak respondent uviedol na všetky otázky odpoveď nie, jeho pracovné vzťahy by mali byť v poriadku a atmosféra na pracovisku je priaznivá.

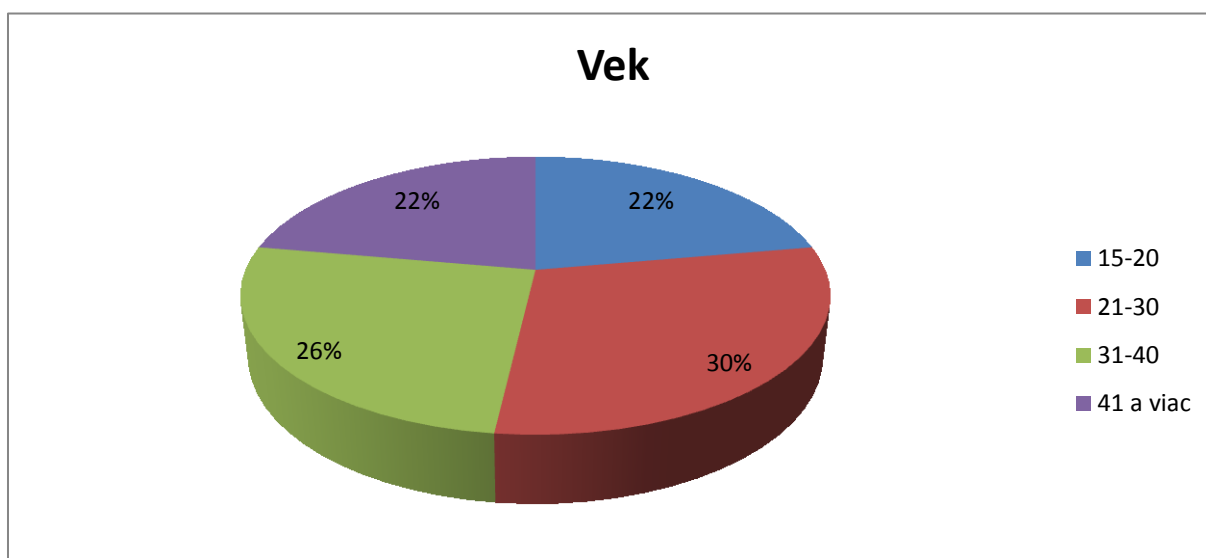
### Vyhodnotenie pohlavia respondentov dotazníku



Graf č. 3.1 Vyhodnotenie pohlavia respondentov dotazníku

Dotazník zo 60 rozdanych vyplnilo 54 respondentov. Z toho bolo 29 mužov čo predstavuje 54% opýtaných a 25 žien čo bolo 46% opýtaných.

### Vyhodnotenie vekového rozloženia respondentov



Graf č. 3.2 Vekové rozloženie respondentov

Vekové zloženie opýtaných sme rozdelili do štyroch kategórií. V prvej kategórii boli respondenti od 15-21 rokov. Táto kategória bola percentuálne obsadená celkom 22%, čo predstavuje 12 respondentov z toho 3 ženy a 9 mužov. V druhej kategórii boli ľudia od 21-30

rokov kde spadalo 16 respondentov. Percentuálne bola táto kategória obsadená 30%. Rozloženie v tejto kategórii bolo 7 žien a 9 mužov. Tretia kategória zahŕňala ľudí od 31-40 rokov. V tretej kategórii bolo 26% respondentov. Vo štvrtej kategórii bolo 14 ľudí a z toho bolo narovnať 7 mužov a 7 žien. Respondenti od 41 rokov vrátane tvorili 22% skupinu. Taktiež zhodne bola obsadená 6 mužmi a 6 ženami.

### Vyhodnotenie najvyššieho dosiahnutého vzdelania respondentov

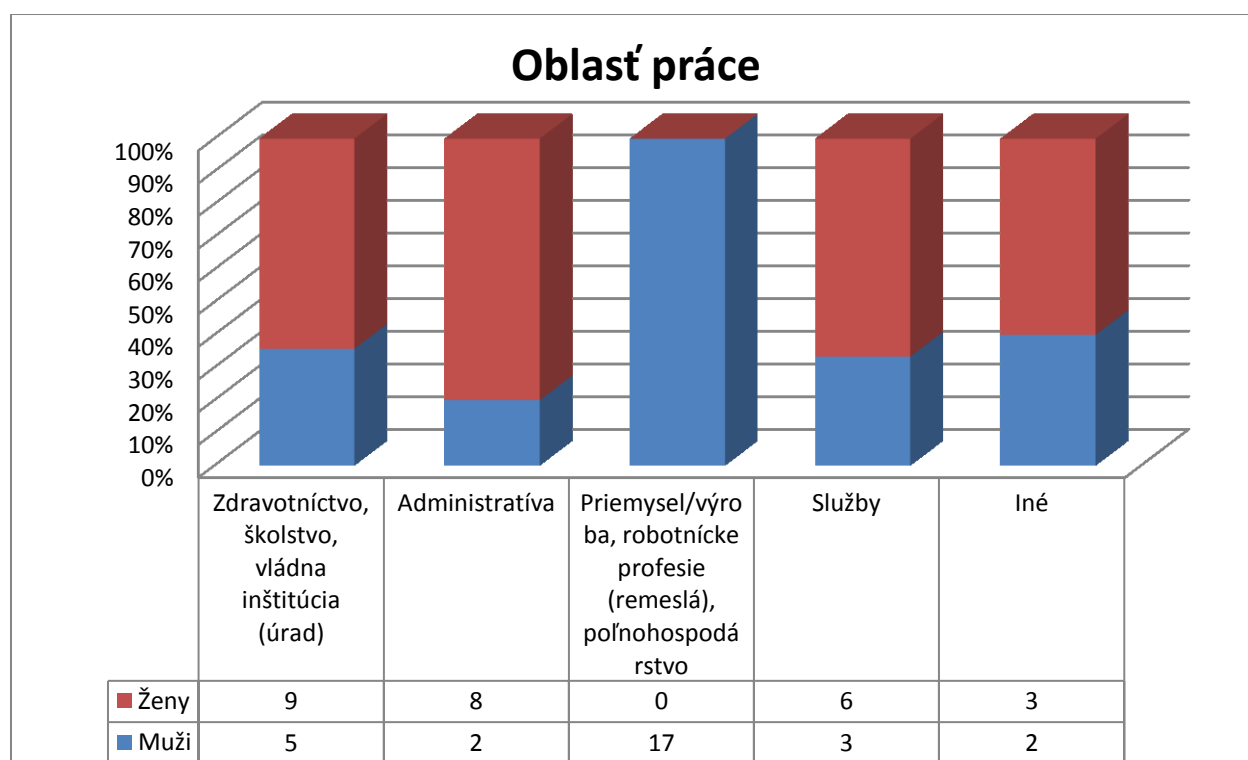


Graf č. 3.3 Vyhodnotenie najvyššieho dosiahnutého vzdelania respondentov

V dotazníku nebol ani jeden respondent, ktorého najvyššie ukončené vzdelanie bolo základnou školou. Druhú skupinu tvorili respondenti, ktorí dosiahli stredoškolské vzdelanie bez maturity a k nim patria aj tí, ktorí svoje štúdium ukončili výučným listom. Strednou školou bez maturity svoje vzdelanie ukončilo 13 respondentov, čo v percentuálnom zložení predstavuje 24% opýtaných. Na celkovom zastúpení tejto skupiny sa podieľalo 9 mužov a 4 ženy. Stredoškolské vzdelanie s maturitou má vyštudovaných 24 respondentov z celkového počtu opýtaných, čo predstavuje najpočetnejšiu skupinu ktorá je percentuálne zastúpená 44%. V tejto skupine bolo 15 mužov a 9 žien. Vysokoškolské vzdelanie absolvovalo a úspešne skončilo 17 ľudí čo predstavuje celkový podiel opýtaných 32%. V tejto skupine boli 5 muži a 12 žien.



## Vyhodnotenie oblasti práce respondentov

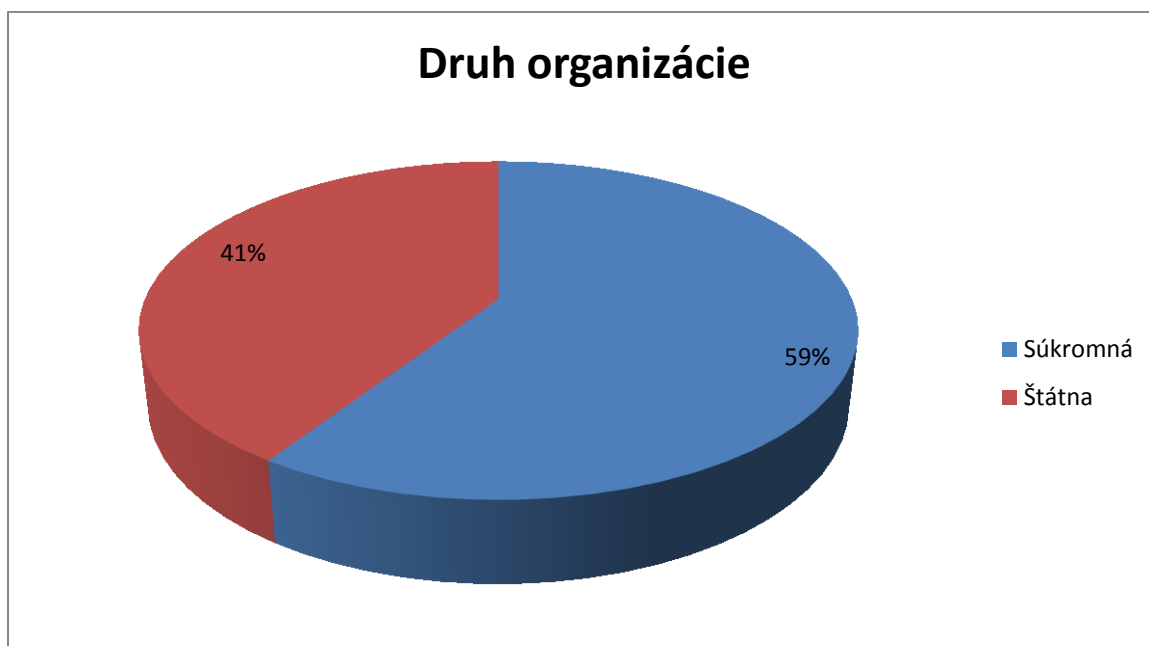


Graf č. 3.4 Vyhodnotenie oblasti práce

Do hodnotenia oblasti práce sme zahrnuli mužov a ženy spoločne do jedného grafu. Z celkového počtu mužov 29 sa najviac mužov zamestnalo v oblasti priemyslu/výroby robotníckych profesií (remeslá) a poľnohospodárstve. Z 29 túto skupinu obsadzuje 17 mužov. Takéto vysoké číslo sa dalo očakávať, pretože na Kysuciach majú muži väčšinou pracovné príležitosti len tohto druhu. 5 mužov z 29 pracuje v zdravotníctve, školstve na úrade alebo vládnej inštitúcii. Tieto povolania sú všetko v štátnej správe. V oblasti služieb pracovali 3 z opýtaných mužov a kolónku iné zakrúžkovali 2 muži. V tejto odpovedi označili dvaja muži zhodne že pracujú v informačných technológiách.

Medzi ženami sa najviac našlo takých, ktoré pracovali v oblasti zdravotníctva, školstva, alebo vo vládnej inštitúcii (úrade). Z 25 opýtaných zvolilo túto možnosť 9 žien. O jednu ženu menej čiže 8 žien zvolilo možnosť, že pracujú v administratíve. 6 žien pracuje v oblasti služieb a 3 ženy zvolili kolónku iné. Medzi odpoveďami sa nachádzajú odpovede živnostníčka, a dve upratovačky. Rozloženie oblasti práce žien zodpovedá predstavám o obsadení pozícií na Kysuciach prihladnuc na pracovné príležitosti v danom regióne.

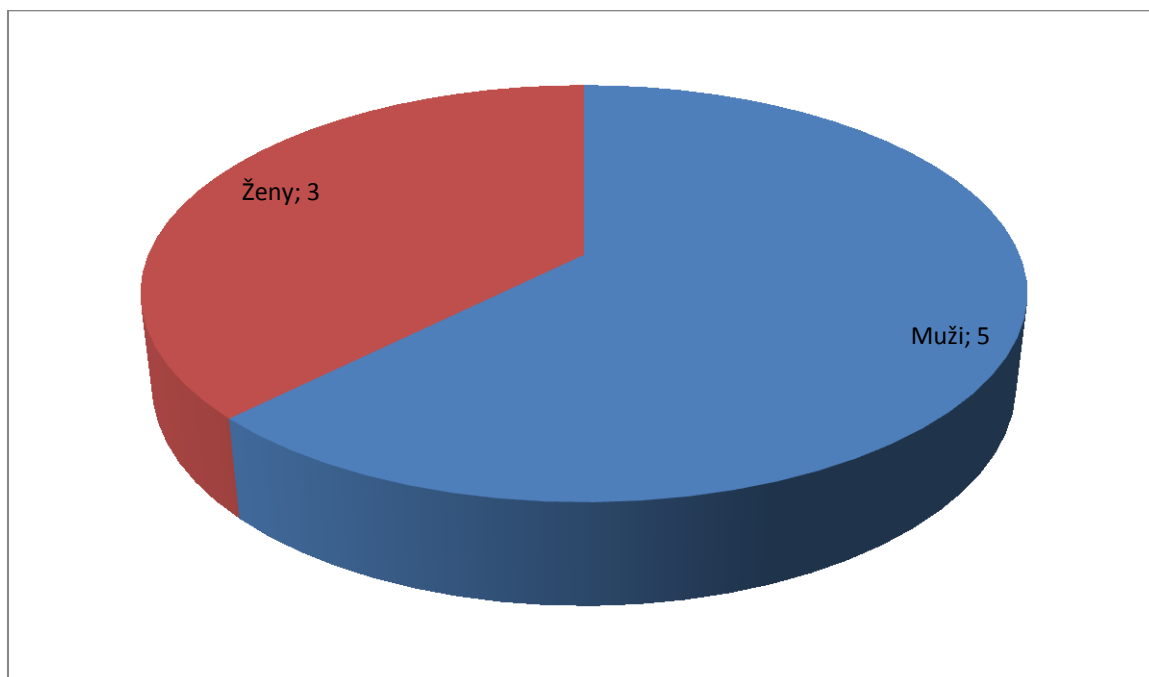
### Vyhodnotenie druhu organizácie



*Graf č. 3.5 Vyhodnotenie druhu organizácie v ktorom respondenti pracujú*

Z opýtaných až 59% pracovalo v súkromnej organizácii. V celkovom počte 32 ľudí. Z toho bolo 21 mužov a 11 žien. 41% opýtaných pracovalo v štátnej organizácii, čo predstavovalo 41% ľudí. Z toho bolo 8 mužov a 14 žien.

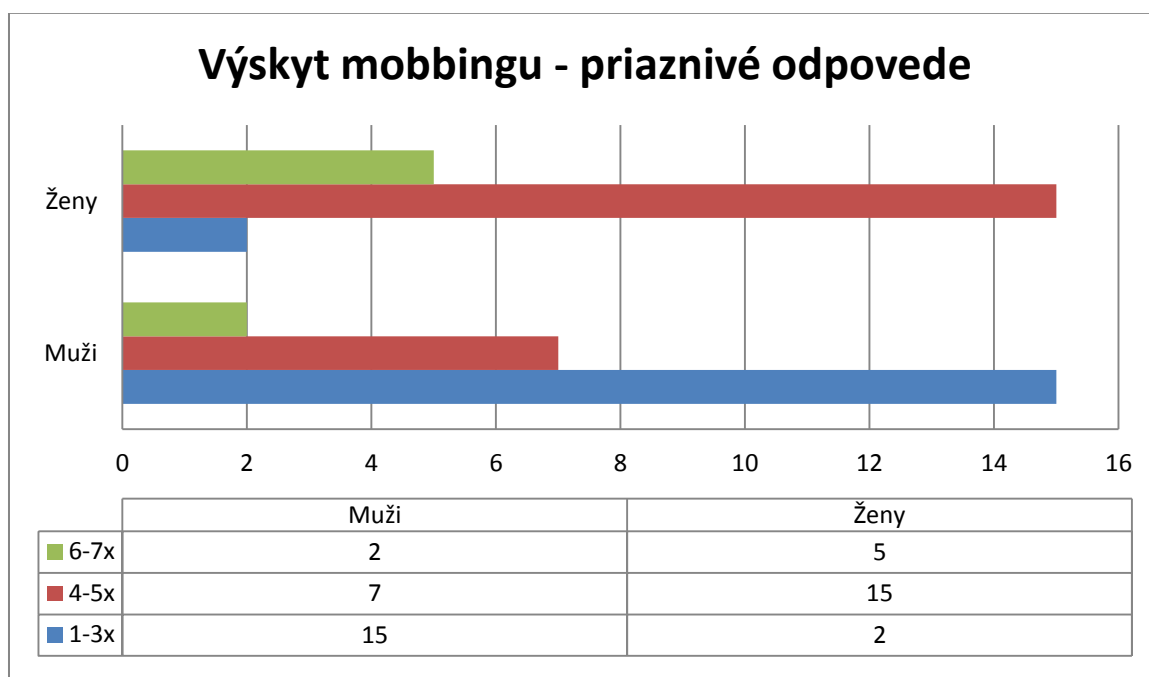
### Vyhodnotenie výskytu mobbingu – nikdy



Graf č. 3.6 Vyhodnotenie respondentov, ktorí sa nikdy nestretli s mobbingom

Z výsledkov výskumu sa môžeme domnievať, že skúsenosti s mobbingom zatiaľ nemalo 8 respondentov z 54. Predstavuje to iba 15% opýtaných. Sú to veľmi nízke čísla ktoré nehovoria o priaznivej situácii. Konkrétne iba 5 mužov z celkového počtu mužov 29 sa nikdy nestretlo s mobbingom. U mužov to predstavuje 17% opýtaných. Medzi ženami, ktorých celkovo bolo 25 iba 3 odpovedali, že sa nikdy nestretli s mobbingom. V percentuálnom prevedení to predstavuje 12% opýtaných žien. Môžeme predpokladať, že ako u mužov tak i u žien pôjde o dobré pracovné kolektívy s dobrým riadením a spokojnými zamestnancami.

### Vyhodnotenie výskytu mobbingu – priaznivé odpovede



Graf č. 3.7 Výskyt mobbingu priaznivé odpovede

V dotazníku sme sa 7 otázkami pýtali na mobbing. Ak respondent ani na jednu z otázok číslo 3, 4, 6, 7, 8, 12, 15 neodpovedal áno, pravdepodobne sa nikdy nestretol s mobbingom. Ak však respondent odpovedal na otázky týkajúce sa mobbingu 1-3x odpoveďou áno, pravdepodobne sa nachádza v rannom štádiu mobbingu. Ak respondent odpovedal na otázky týkajúce sa mobbingu odpoveďou áno 4-5x je pravdepodobné, že sa o nepriaznivej situácii vie a je čas, aby mobbing nezasahoval do jeho života a neničil jeho psychické zdravie. Ak

respondent odpovedal na otázky týkajúce sa mobbingu 6-7x je jasným terčom mobbingu a prípad by sa mal definitívne a čo najrýchlejšie vyriešiť.

Výsledky mužov boli nasledovné. V rannom štádiu mobbingu bolo až 15 z celkového počtu 29 čo predstavuje viac ako polovicu čiže 52% opýtaných mužov. Toto číslo je alarmujúce pretože viac ako polovica opýtaných sa nachádza v rannom štádiu mobbingu. Pozitívne však je, že v tomto štádiu je možné mobbing detekovať a odstrániť ho. Predpokladáme, že vo väčšine zamestnaní sa zamestnanci stretávajú s nepríjemným správaním. Je už na osobnosti jednotlivého človeka, či sa nechá zvalcovať útokmi mobbera, alebo sa bude aktívne proti mobbingu brániť. Je dôležité, aby si človek uvedomil, že nastal problém a vedel akým spôsobom sa dá vyriešiť.

7 z opýtaných mužov bolo podľa dotazníka pravdepodobne v situácii kedy mobbing prerastá. V tomto štádiu je najvyšší čas ho zastaviť. Z celkového počtu mužov sa v tomto štádiu ocitlo 24% opýtaných. Môžeme predpokladať, že znižujúca sa percentuálna úroveň výskytu mobbingu môže byť spôsobená aj tým, že muži zvyčajne neurážajú svojich kolegov, neohovárajú sa, nešíria o sebe klebety, ako to zvyčajne v ženskom kolektíve býva. Domnievame sa, že číslo sa znižuje práve tým, že sa jednalo o mužov. Ďalším predpokladom môže byť aj to, že väčšina opýtaných mužov pracuje v priemysle alebo vykonáva robotnícke profesie, vo firmách, ktoré jednak nie sú štátne, tým pádom by sa mal výskyt mobbingu znižovať a celkovo o oblasti robotníckych prác mobbing nebýva až tak rozšírený.

Jasným terčom útoku sa stali 2 muži čo z celkového počtu 29 opýtaných čo predstavuje iba 7%. Predpokladáme, že títo muži boli buď mladší progresívni pracovníci v zastaralom kolektíve, alebo pracovali v štátnej správe, kde mobbing preniká.

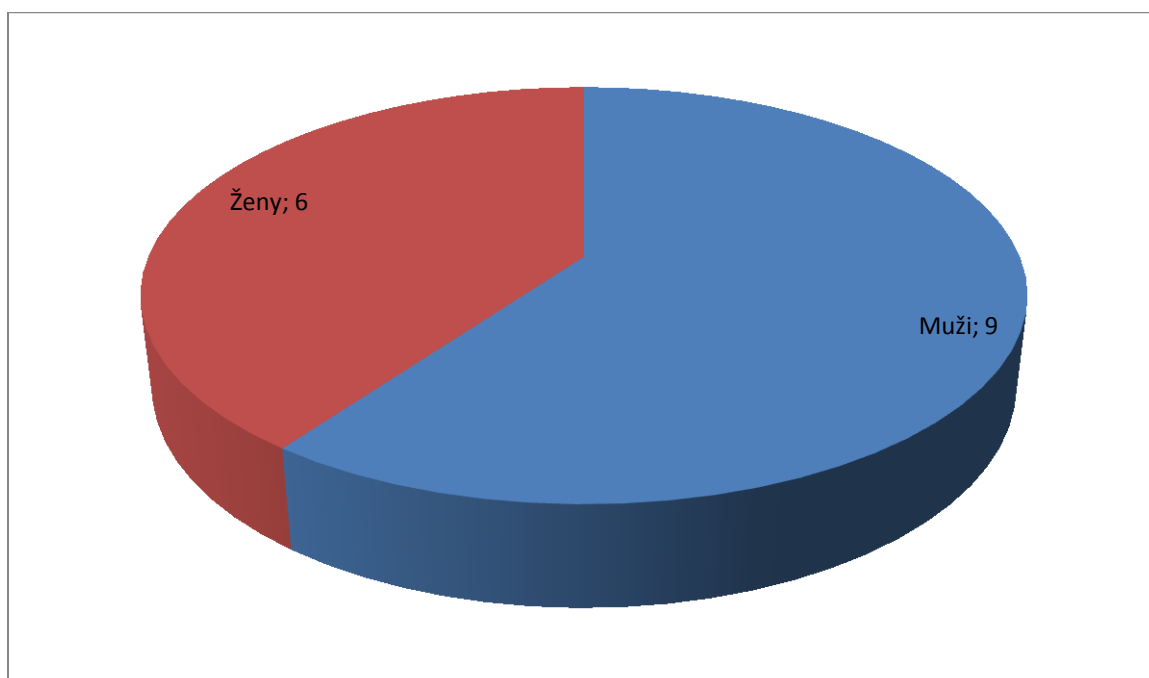
Výsledky žien boli nasledovné. Ženy, ktoré sa na pracovisku stretávajú s mobbingom v rannom štádiu boli 2 z celkového počtu 25 opýtaných. Toto pomerne nízke číslo predstavuje 8%. Pravdepodobne pôjde o ženy, ktoré sú buď mladé, alebo pracujú v novom pracovnom kolektíve. Môžeme predpokladať, že ženy sa celkovo oveľa častejšie stretávajú s mobbingom ako muži. Pri tomto výsledku môžeme len očakávať nárast žien, ktoré sa dostali do závažnejších štádií mobbingu.

Do druhej kategórie mobbingu, kedy sa podľa dotazníka z mobbingom stretli 4-5x spadá 15 z 25 žien. Na celkovom počte žien to predstavuje 60%. Dôvodom môžu byť práve ženské formy násilia, ktoré sa môžu prejavovať aj na pracovisku. Hovoríme o hašterení, ohováraní,

zamlčovani informácií a podobne. V tejto fáze je načas, aby zakročil manažér a vyriešil konflikt.

žien z opýtaných sa pravdepodobne podľa dotazníka stali priamym terčom mobbingu. Z celkového počtu žien to predstavuje 20% opýtaných. Môžeme predpokladať, že pôjde o profesie v štátnej správe a typických hierarchických povolaniach.

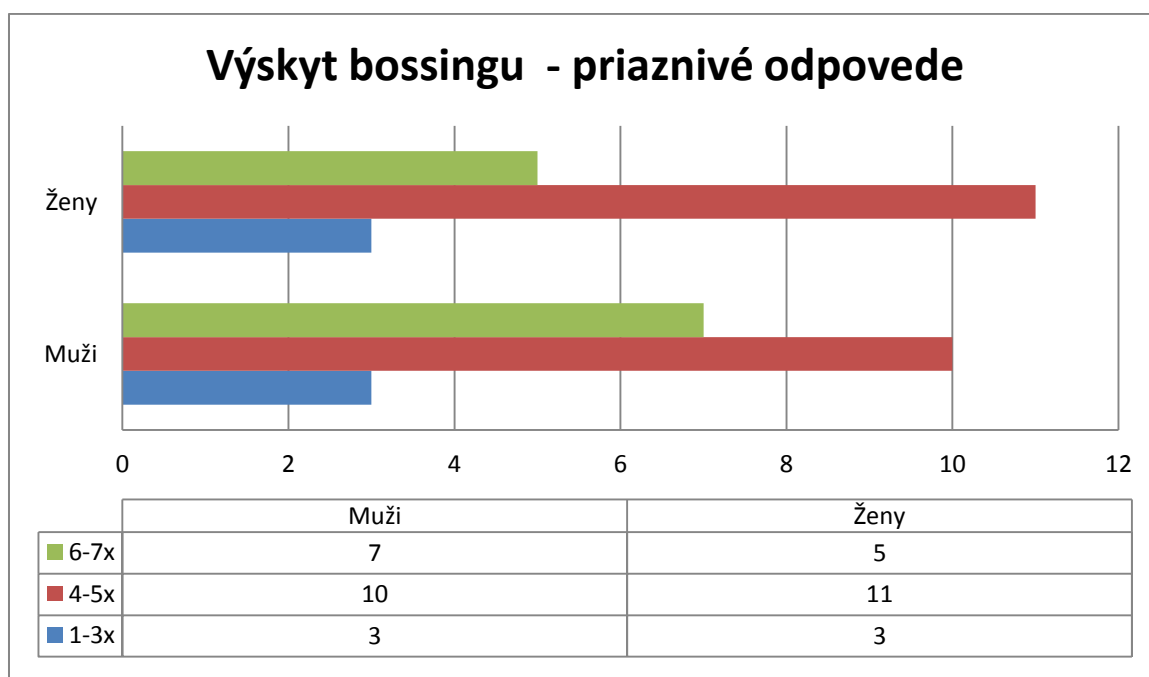
### Vyhodnotenie výskytu bossingu – nikdy



*Graf č.3. 8 Vyhodnotenie respondentov, ktorí sa nikdy nestretli s bossingom*

V celkovom hodnotení vidieť, že zamestnanci častejšie nemajú na svojich pracoviskách žiadne príznaky bossingu ako mobbingu. Z celkového počtu všetkých opýtaných sa podľa dotazníku nikdy s bossingom nestretlo 15 ľudí. To predstavuje 27% opýtaných. Môžeme sa domnievať, že na pracovisku je častejší výskyt mobbingu, čiže nevhodné správanie zamestnancov, kolegov, ako bossingu. Na celkovom počte opýtaných sa s bossingom nikdy nestretlo 6 žien čo predstavuje z celkového počtu žien 24%. Na celkovom počte opýtaných sa s bossingom nikdy nestretlo 9 mužov, čo z celkového počtu opýtaných mužov predstavuje 31%.

## Vyhodnotenie výskytu bossingu – priaznivé odpovede



Graf č. 3.9 Výskyt bossingu, priaznivé odpovede

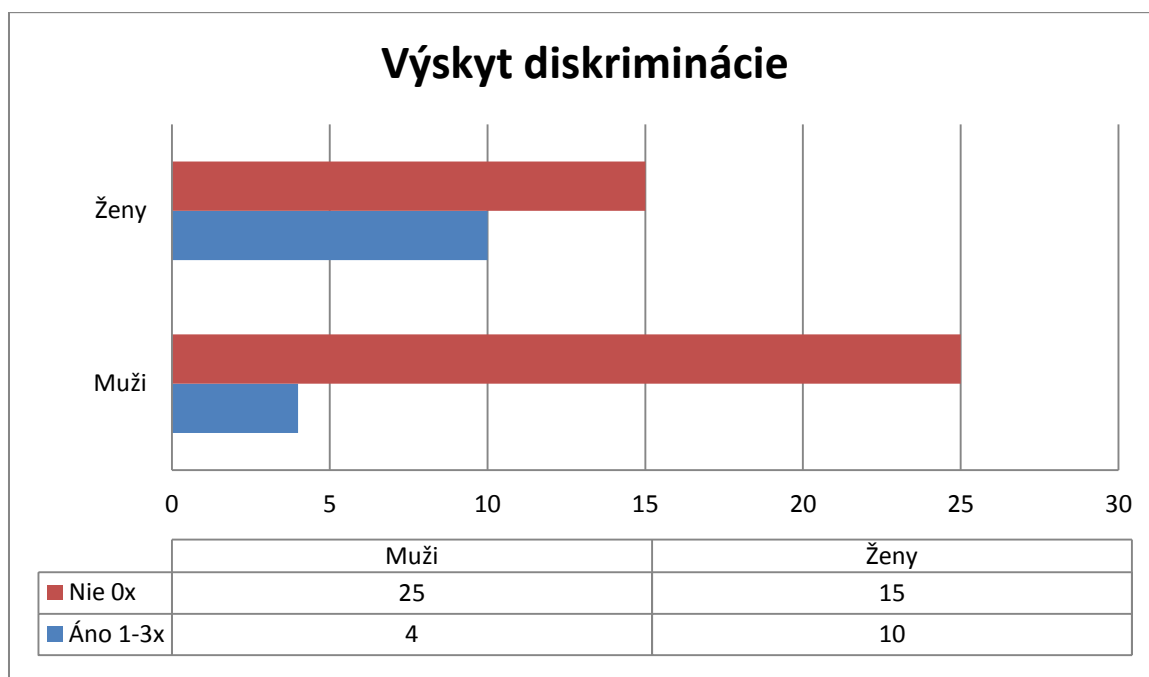
Do dotazníka som zaradila 7 otázok týkajúcich sa bossingu. Ak respondent ani na jednu z otázok číslo 2, 13, 14, 16, 18, 19 a 20 neodpovedal áno, pravdepodobne sa nikdy nestretol s bossingom. Ak však respondent odpovedal na otázky týkajúce sa bossingu 1-3x odpoveďou ÁNO, pravdepodobne sa nachádza v rannom štádiu bossingu. Ak respondent odpovedal na otázky týkajúce sa bossingu odpoveďou áno 4-5x je pravdepodobné, že sa o nepriaznivej situácii vie a je čas, aby sa ďalej bossing nerozširoval a neničil psychické zdravie. Ak respondent odpovedal na otázky týkajúce sa bossingu 6-7x je jasným terčom bossingu a prípad by sa mal definitívne a čo najrýchlejšie vyriešiť tým, že sa obráti napríklad na odbory.

Výsledky mužov boli nasledovné. 3 muži odpovedali na otázky týkajúce sa bossingu 1-3x odpoveďou ÁNO. Z celkového počtu opýtaných mužov je to 10%. To znamená, že si týchto ľudí pravdepodobne šéf vyhlíadal a snaží sa zaútočiť na obeť. Môžeme predpokladať, že práve títo respondenti sú pre manažéra alebo priameho nadriadeného dobrým terčom pre útok. Väčšina opýtaných pracovala v robotníckych profesiách, preto tlak na manažéra zo strany vyšších nadriadených môže stať za takýmto správaním manažérov. Najpočetnejšiu skupinu tvorili respondenti muži, ktorí sa podľa odpovedí z dotazníka stretli s bossingom častejšie. V dotazníku teda vyznačili 4-5x odpoveď áno na otázky týkajúce sa bossingu. Týchto mužov

respondentov bolo 10. Z celkového počtu opýtaných mužov to predstavuje 34% mužov. V 7 prípadoch sa muži pravdepodobne podľa dotazníka stali priamym terčom bossingu. Z celkového počtu mužov to predstavuje 24% opýtaných mužov. V tomto prípade je čas obrátiť sa na odbory, prípadne si vec vydiskutovať priamo z nadriadeným.

Ženy mali skúsenosti s bossingom veľmi podobné ako muži. Čiže nemôžeme v našom prípade priradovať dôvod bossingu pohlaviu. 3 ženy z celkového počtu odpovedali na otázky týkajúce sa bossingu 1-3x odpoveďou ÁNO. To znamená že si ich šéf vyhlíadal a v najbližšej dobe môže na nich útočiť. V percentuálnom prevedení to predstavuje 12% žien. 11 žien z celkového počtu opýtaných odpovedalo na otázky týkajúce sa bossingu 4-5x odpoveďou áno. Pravdepodobne sú v štádiu, kedy si na nich šéf vylieva zlosť. Je najvyšší čas zmeniť postoj k nadriadenému. V percentuálnom prevedení sa v tomto štádiu nachádza 44% žien. V 5 prípadoch sa ženy stali pravdepodobne podľa dotazníku priamym terčom bossingu. V percentuálnom prevedení je to 20%. V týchto prípadoch je potreba aby sa obrátili na odbory alebo vyhľadali odbornú pomoc.

### Vyhodnotenie výskytu diskriminácie



Graf č. 3.10 Výskyt diskriminácie

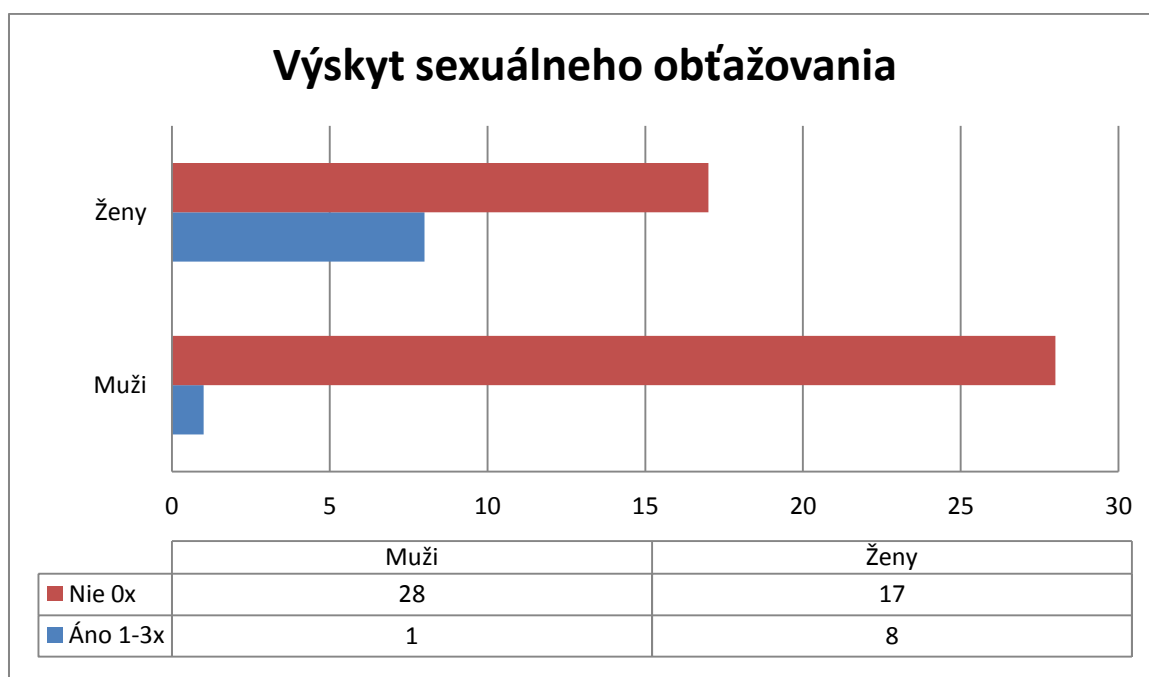
Do dotazníka sme zaradili 3 otázky týkajúce sa diskriminácie. Otázky boli postavené tak, že odhaľujú jasnú diskrimináciu, preto sme sa rozhodli rozdeliť respondentov na diskriminovaných a nediskriminovaných. Čiže ak respondent odpovedal na otázky číslo 5, 10 a 17 odpoveďou nie, v našom dotazníku sme ho hodnotili ako nediskriminovaného. Ak respondent odpovedal aspoň na jednu z uvedených otázok odpoveďou ÁNO, považujeme ho pre potreby našej analýzy za diskriminovaného.

Z výsledkov vyplýva, že viac boli diskriminované ženy ako muži. Výskyt diskriminovaných žien z celkového počtu žien bol až 60%. Predpokladáme že ženy boli častejšie terčom diskriminácie, pretože sú považované za ľahší cieľ útoku. V dotazníku však bolo aj 10 žien, ktoré sa nestretli s diskrimináciou čo predstavuje 40% žien. V konečnom dôsledku bolo medzi ženami viac nediskriminovaných ako diskriminovaných.

Muži sú podľa výsledkov oveľa menej diskriminovaný ako ženy. Až 25 mužov z celkového počtu opýtaných mužov podľa dotazníka nie je diskriminovaných. Percentuálne až 86% mužov bolo nediskriminovaných. V konečnom dôsledku bolo medzi mužmi viac nediskriminovaných mužov ako diskriminovaných. Iba 4 muži sa stretli s diskrimináciou. Z celkového počtu mužov to v percentuálnom prevedení predstavuje 14% mužov. Tento výsledok sme mohli predpokladať, pretože muži sú voči diskriminácii odolnejší, pretože sú fyzicky silnejšími osobami ako ženy a možno práve z mužov vyžaruje väčší rešpekt a preto si na nich útočník nedovolí tak, ako na ženy.



## Vyhodnotenie výskytu sexuálneho obťažovania



Graf č. 3.11 Výskyt sexuálneho obťažovania

Do dotazníka sme zaradili 3 otázky týkajúce sa sexuálneho obťažovania. Otázky boli postavené tak, že odhaľujú jasné sexuálne obťažovanie, preto sme sa rozhodli rozdeliť respondentov na sexuálne obťažovaných a neobťažovaných. Čiže ak respondent odpovedal na otázky číslo 1, 9 a 11 odpoveďou NIE, v našom dotazníku sme ho hodnotili ako sexuálne neobťažovaného. Ak respondent odpovedal aspoň na jednu z uvedených otázok odpoveďou ÁNO, považujeme ho pre potreby našej analýzy za sexuálne obťažovaného.

Z výsledkov vyplýva, že bolo sexuálne obťažovaných značne viac žien ako mužov. Z celkového počtu žien bolo 8 takých, ktoré označili aspoň jednu z otázok o sexuálnom obťažovaní odpoveďou ÁNO. Tento počet predstavuje 32% z opýtaných žien. V konečnom dôsledku ale medzi ženami bolo viac sexuálne neobťažovaných ako obťažovaných.

Muži sa značne rozlišovali vo výsledkoch. Z celkového počtu mužov iba 1 muž odpovedal na otázky o sexuálnom obťažovaní aspoň na jednu otázku odpoveďou ÁNO. Percentuálne to predstavuje 3%. Tento výsledok sme mohli predpokladať. Sice muži bývajú zvyčajne vo všeobecnosti menej krát terčom neetických problémov na pracovisku, ale aj častejšie zatajujú prípadný problém. Práve pri takomto výsledku by sme mohli predpokladať že v skutočnosti je stav sexuálne obťažovaných mužov na pracovisku vyšší, ale s týmto problémom sa nechcú, alebo boja priznať svojmu okoliu a možno aj sebe.

## Návrhy na zlepšenie

Etické problémy na pracovisku bývajú veľké tabu. Ťažko sa o tejto téme rozpráva a ešte ťažšie sa prijíma fakt, že existuje. Poznáme však nástroje, ktoré pomáhajú zlepšiť etiku na pracovisku.

Na základe dotazníka navrhujeme tieto odporúčenia a zlepšenia:

- Potrebu zabezpečiť prevenciu pred neetickými problémami. Prijímať opatrenia skôr, ako problém vôbec vznikne. Byť pripravený na riešenie situácií. Vedieť pomôcť postihnutým pracovníkom.
- O neetických problémoch na pracovisku je treba veľa vedieť. Je potreba poznať ich znaky, najčastejšie obete a oblasti kde sa jednotlivé neetické správania nachádzajú. Treba vedieť rozpoznať konflikt od neustáleho atakovania, ktoré môže prerásť v mobbing či bossing.
- Prípadné náznaky neetického správania sa nesmú ignorovať. Je nutné si uvedomiť, že nastal problém a musí sa riešiť.
- Ak ide napríklad o sexuálne obťažovanie, ktoré začína úplne nevinným gestom, je dobré ak postihnutý oboznámi útočníka s tým, že správanie bolo nevhodné. Treba si jasne určiť hranice čo je dovolené a čo už nie. Čo ste ochotný rešpektovať a čo zachádza za hranice vašej tolerancie.
- Ak sa už zamestnanec stane obeťou jedného z neetických správání na pracovisku, nemal by sa báť prehovoriť. Ak takúto situáciu nebude vedieť vyriešiť sám, mal by sa obrátiť a požiadať o pomoc vedúceho, úrady práce alebo odbory.
- Manažéri by si mali dať záležať na budovaní priateľských vzťahov na pracovisku k čomu napomáhajú školenia a team buildingové aktivity. Prostredníctvom toho sa dosiahnu dva hlavné ciele manažéra a to: zlepšenie schopností v určitej oblasti práce a budovanie a upevňovanie tímového pracovného ducha a vytváranie dobrých vzťahov na pracovisku.

## 4 Využitie riešenej problematiky v žurnalistike

### Úvodný článok

**Je pondelok ráno a vy sa ponáhľate do práce. Vypijete si šálku svojej obľúbenej kávy a už už bežíte. Ale to s akým pocitom sa chystáte do svojho zamestnania, je u mnohých odlišné. U pár jedincov práve pred príchodom práce nastáva stres, ozývajú sa vredy v žalúdku a hrča v hrdle. Pýtate sa prečo? Práve títo ľudia sa pravdepodobne stali obeťami neetického správania na pracovisku.**

Psychologička Anna Janotová, objasňuje, kto sa môže každá ráno budiť s nepríjemnými pocitmi a so strachom. *„Sú to ľudia ktorí sa stali obeťami mobbingu, bossingu, sexuálneho obťažovania alebo diskriminácie a boli jednoducho vylúčený z kolektívu kvôli akýmkoľvek odchýlkam od „normálu“. Čo sa však považuje za „normu“ si určujú zamestnanci sami.“*

Neetické problémy začínajú u ľudí ako pocit, že niečo v zamestnaní nie je v poriadku. Väčšinou si tieto nepríjemnosti dávajú za vinu sami sebe. Máte dojem, že vaši kolegovia vás bezdôvodne vylúčili z kolektívu a vy si svoj obed v závodnej jedálni vychutnáвате v maximálnom odlúčení? Alebo vás váš šéf neustále upozorňuje na malichernosti a vy sa cítite akoby sa chyby vo vašej práci objavovali s jeho príchodom? Pokiaľ sa k vám informácie z hora dostávajú prinajlepšom s poriadnym oneskorením alebo vôbec, popremýšľajte, či aj vy nie ste obeťou neetických problémov. Či nebudaj ešte horšie. Má na vás kolega alebo nadriadený nechutné a slizké pohľady ktoré jasne vysielajú oplzlé sexuálne návrhy?

Ale psst! Že sa o tom nehovorí? Áno, máte pravdu. Doteraz sa o tom nehovorilo, ale je na čase aby sa začalo. Predsa tomu nechcete nechať vydlaždenú cestičku až pokiaľ sa tyrani nepostavia na stupienok víťazov v súťaži „Ničiteľ psychického zdravia“? Všetkým skúsenosti o niečom hovoria.

Pani Viera začínala ako účtovníčka vo väčšej firme. Po ôsmich rokoch musela skončiť. Dôvodom nebola jej nedostačujúca kvalifikácia alebo zle odvedená práca. *„Už sa to tam nedalo vydržať. Do práce som chodila s nechuťou a strachom. Bála som sa čo si na mňa šéf znova vymyslí. Svoju prácu som vždy brala zodpovedne a robila som ju s plným nasadením. Nikdy som však nebola docenená. Ale to by sa ešte dalo, keby si môj šéf nevylieval všetku zlosť len na mne. Musela som odísť so sklonnou hlavou.“* Ako sa pani Viera asi cítila? Ani nie tak ako porazená, ale ako človek, ktorý sa bitky vzdal.

Väčšina obetí mobbingu či bossingu nemá chuť bojovať. Je za tým ubúdanie síl a trvalý nátlak tyrana. Ten z víťazstva len ťaží a má opäť silu vychutnať si ďalšiu obeť. A kruh sa uzatvára.

*„Šesť ľudí z desiatich pocítilo nepríjemne pocity na pracovisku, ktoré nepramenili z ich chýb, alebo dôvodom nebolo ich pracovné zlyhanie“,* hovorí pracovníčka štatistického úradu v Bratislave. Dodáva, že výskum bol robený v období od januára do decembra roku 2013 vo firmách nad stodvadsať zamestnancov. Tento fakt nám ukazuje poplašné čísla, ale čo je ešte horšie, nevieme aká je situácia v malých podnikoch. Môžeme sa len domnievať aké medziľudské vzťahy medzi sebou pestujú malé firmy a rodinné podniky.

Situácia je alarmujúca. Viac ako polovica zamestnancov pocítila na vlastnej koži čo dokáže ľudská závisť, intrigy a potreba dokázať si, že som lepší. Tyran vidí len svoj záujem. Má potrebu obsadiť našu pracovnú pozíciu, musí sa nás zbaviť úplne alebo nás zmanipulovať do takého štádia, kedy budem chcieť odísť sami. Ale čo sa stáva s obeťou?

*„Obete bossingu, sexuálneho obťažovania, diskriminácie alebo mobbingu a iných neetických správaní na pracovisku si odnášajú veľmi nepríjemné skúsenosti. Cítia sa menejcenný, znižuje sa ich sebavedomie a niektorí si odnášajú trvalé následky. Majú problém zaradiť sa do nového pracovného kolektívu a sú zablokován akýmsi strachom z toho, že aj v novom prostredí na nich číha niekto, kto by mal potrebu dokázať si že je pánom na pracovisku.“,* hovorí manažér firmy pán Bosák, ktorí zamestnával ľudí, trpiacich mobbingom či bossingom už v predchádzajúcom zamestnaní.

S neetickými problémami sa môže stretnúť ktokoľvek a kdekoľvek. Existujú však ohrozenejšie skupiny ľudí, ktorí majú väčšiu pravdepodobnosť, že sa stanu terčom kritiky. Medzi ne patria najmä ženy v čisto mužskom kolektíve a ešte rizikovejšie sú tie, ktoré sú na vedúcich pozíciách. Aj v opačnom prípade platí rovnaké riziko a to vtedy, keď muž sa ocitá v čisto ženskom kolektíve. Na pozore by sa mali mať nováčikovia, ale aj mladí pracovníci v pomerne vekovo staršom kolektíve. Medzi „nechcených“ patria aj ľudia s progresívnymi nápadmi, ktorí sa dostanú do kolektívu ľudí s konzervatívnymi názormi. Odlišné vierovyznanie, iná sexuálna orientácia či akákoľvek iná odchýlka robí trň v oku tým, ktorí potrebujú byť lepší.

*„Na začiatku som sa nepríjemnými pocitmi zo správania vedúceho stretávala veľmi pozvoľna. Začína to nenápadným konfliktom, na ktorí som sa snažila zabudnúť. Keď som si uvedomila, že konflikty sa na seba nabaľujú a čoraz častejšie majú nezmyselnú podstatu, otvorila som*

*oči. No oči otvorilo aj moje okolie, pre ktoré som bola jasne stanovená ako obeť bossingu. Všetci však boli ticho. Akoby sa báli. Nikto sa nechcel za mňa postaviť. Všetci kolegovia mali strach o svoj krk“,* opisuje Renáta, ktorá sa však spamätala v podstate rýchlo a následne sa uplatnila na rovnakej pracovnej pozícii ale v inej firme. Fázy, v ktorých sa správanie buďto vedúceho alebo kolegov vyvíja, sú nasledovné... Najskôr si určia svoju obeť ktorú označia za cieľ záujmu ako to bolo v Renátinom prípade. V nasledujúcom období na ňu smerujú všetky problémy a výčitky okolia. Najskôr je však vec verejným tajomstvom, postupne sa o nej bežne vie. Nasleduje prudký pokles dôveryhodnosti obete, až napokon sa všetci chcú obete zbaviť. Zvyčajne s úspechom.

Konkrétne mobbingom sa označuje proces týrania alebo ubližovania zamestnancom, ktorý sa vyskytuje viac ako jedenkrát do týždňa počas doby dlhšej ako pol roka. Aj pol roka je ale pomerne dlhá doba na to, aby ste si kompletne zničili svoje psychické zdravie. Je len na vás kedy tejto krutosti poviete DOST!

## **Interview**

**Mobbing, bossing, či šikanovanie. Toto všetko sú veľmi citlivé slová ale ešte horšie skúsenosti. Neetické problémy na pracovisku sú čoraz častejším javom. Je to práve správanie ľudí, prečo mnoho zamestnancov trpí depresiami, úzkosťami a strachom z povolania? Alebo je toto všetko následkom tlaku na výkon? Rozhovor s človekom, ktorý tyranizovanie zo strany nadriadeného prežíval dlhé dva roky, nech vám ponúkne náhľad na problém aj z druhej stránky. Ak náhodou trpíte podobnými ťažkosťami v práci, prajem vám aby ste sa vymanili z problémov čo najrýchlejšie. Pre citlivosť informácií ostane skutočné meno respondentu ako aj ostatných osôb, ktorých sa rozhovor týka, utajené. Volajme ho napríklad pán Novák**

**Pracovali ste v štátnej správe 24 rokov. Ako sa chronologicky vyvíjalo vaše pracovné postavenie?**

Začínal som v obvodnom oddelení verejnej bezpečnosti v okresnom meste v roku 1991 ako radový policajt. Mal som na starosti verejný poriadok v meste. Chodieval som na rôzne výjazdy k dopravným nehodám, ku krádežiam, vlámaniam. Riešil som lúpežné prepadnutia a rôzne zákroky, kde občania volali o pomoc na linku 158. Prešiel som si prácou policajta ako sa povie „od piky“. Vďaka tvrdej práci a chuti pomáhať iným som sa prepracoval až po policajné prezídium. Prešiel som rôznymi zložkami. V roku 2000 som nastúpil na pracovisko Pátracej a informačnej služby, kde mi v tej dobe šéfoval veľmi milý, slušný a dobrý vedúci.

**Žali ste úspech za úspechom. Na vrchole však prišiel sek. Čo sa stalo?**

Ako to už v živote chodí, zabudol vôl, že teľaťom bol. Nemyslím to ironicky ale bohužiaľ som pocítil, že v skutočnosti to tak na vedúcich pozíciách funguje. Najlepší šéf sa pomaly začal meniť na človeka, ktorý pohŕdal ostatnými, pričom do tváre sa im usmieval a lichotil im.

**Zažili ste takéto situácie aj naživo, alebo sa táto informácia k vám dostala „z pléna“?**

Takéto situácie som zažíval každý deň, pretože sme boli dlhodobo v dennom kontakte. Mnohokrát som bol svedkom jeho telefonátov s podriadenými, ktorý mu volali kvôli tomu, že by si chceli zobrať voľno, on ochotne súhlasil a hneď potom, čo zložil slúchadlo mi o nich začal rozprávať aký sú neschopní, ako stále otravujú a že ich má plné zuby. Na jednej strane pôsobil ako veľmi dobrý, no za chrbtom ohováral. Takáto situácie sa stali nespočetné

množstvo krát. Ohováral predou mnou dokonca aj tých, ktorý boli funkčne od neho vyššie a v minulosti mu aj veľmi pomohli.

### **Správal sa tak voči všetkým, alebo bol taký len ku niekomu?**

Zvolil taktiku neustáleho klamstva. Robil rozbroje aj medzi podriadenými a to tak, že si ich rozdelil na pár, ktorí mohli všetko, a tých ostatných, ktorý mohli len závidieť. Veľmi často vedel rýchlo prezlieť kabát. Najmä po zmene vlády alebo zmene jeho nadriadených. Vždy nadával pred novým vedením aké bolo to staré neschopné a to nové ideálne a dokonalé. Po rokoch sledovania som sa už len usmieval na jeho starej taktike ktorú som dokonale poznal.

### **Z kategórie vyvolených, ktorí mohli všetko, ste sa aj vy dostali medzi tých, ktorých odvrhoval na druhú koľaj. Čo bol dôvod toho, že sa k vám začal správať zle?**

Prišiel čas, kedy som toho človeka poznal tak povediac ako svoje topánky. Vedel som o ňom všetko. Dobré, ale aj zlé veci, ktoré by bol radšej, keby som ich nevedel. Raz som ho upozornil na vec, ktorú urobil a bola na hrane zákona. Urobil som to len jeden jediný krát. Vtedy spozornel a povedal mi: Tak ja sa ťa nebojím! Odvtedy som sa stal jeho nepriateľom. Klesal som ako profesne ak aj platovo.

### **Ako proti vám bojoval?**

Po tomto incidente som začal pomaly ale isto pociťovať jeho autoritu. Každý deň proti mne bojoval spôsobom, ktorý vždy používal proti jeho tzv. nepravnikom. Jeho heslo znelo: jed treba dávať po kvapkách pomaly a stále. Bol to veľký manipulátor a stratég.

### **Uvedomovali ste si že nastal problém, alebo ste to považovali za obeť toho dobrého, čo vám práca o okruhu „vyvolených“ ponúkala?**

Zistil som, že o ňom viem priveľa a že to bude mať svoje následky. Nechcel som si to pripustiť aj napriek tomu, že som ho poznal dokonale. Nemohol som uveriť že dokáže obrátiť hru aj proti mne. Vedel že viem veci, ktoré smrdia problémom. Potreboval sa ma zbaviť. Prostriedky a moc mal v rukách.

### **Myslíte si, že v tej chvíli bola ešte cesta späť k dokonalému povolaniu s dokonalým šéfom?**

Áno. Ak by som držal hubu a krok.

**Dnes už nepracujete v štátnej správe. Bol dôvod odchodu práve nátlak zo strany nadriadeného?**

Samozrejme. Ten tlak sa nedal už vydržať. Zo všetkých síl sa ma chcel zbaviť. Nechcel som si to stále pripustiť až to raz prepuklo.

**Aké následky na vás zanechal jeho boj?**

Svoje problémy som nevedomky začal prenášať domov. Trpela celá rodina, zvlášť manželka a deti. Moji najbližší mi hovorili že sa mením. Ja som si to však neuvedomoval. Len som trpel. Stiahol som sa a uzavrel do seba. Vtedy som začal mať aj zdravotné problémy, ktoré pramenili z psychického nátlaku v práci.

**So šéfom ste si kedysi rozumeli aj mimo pracoviska. V akom štádiu sú vaše vzťahy dnes?**

Kedysi sme chodievali spolu dokonca aj na dovolenky. Dnes si na neho spomeniem len sporadicky. Aj keď mi veľmi ublížil a zničil moje psychické zdravie, snažím sa na neho spomínať len v dobrom. Na to horšie sa snažím zabudnúť. Teraz mám už inú prácu a na zamestnanie kde som nechal svoju mladosť, som zanevrel.

**Momentálne ste zamestnaný v úplne inom obore ako bol predchádzajúci. Máte dojem, že aj na momentálnej pozícii môžu nastať podobné problémy? Alebo dôvod pripisujete pozícii v štátnej správe?**

Problémy ktoré som mal ja, môžu nastať na akomkoľvek pracovisku. Nezáleží na tom, či ste lekár alebo smetiar. Ľudia, ktorí majú len o jeden schodík vyššiu funkciu ako vy, sú iní. Problémy vytvárajú ľudia a ich funkcie. Všetko závisí od ľudí a ich charakteru.

**Vy už ste osobnú skúsenosť s neetickým správaním na pracovisku prežili. Čo by ste poradili ľuďom, ktorí cítia, že asi nejaký problém nastal, čo by mali podľa vás robiť?**

Neetické správanie na pracovisku nie je len môj problém. Je to problém celej spoločnosti. Medzi ľuďmi je veľa klamstva, závidi, ľahostajnosti a zla. To je problém, kvôli ktorému vznikajú podobné situácie ako tie v ktorých som sa ocitol ja. Pokiaľ sa tieto veci neodstránia, ľudia budú do svojich zamestnaní naďalej chodiť s nechuťou alebo strachom. Bohužiaľ v dnešnej dobe je veľa ľudí, ktorí prečítajú tento článok a povedia si, že situácie, ktoré opisujem verne, poznajú. Hádám si uvedomia skôr ako ja že sú obeťami šikany na pracovisku.



## Anketa

*Tlak vyvíjaný zo strany zamestnávateľov, ktorý pramení zo stále vyšších a vyšších požiadaviek na výkony v organizáciách spôsobuje, že medziľudské vzťahy musia byť na dobrej úrovni aby firma mohla produkovať požadované výstupy. Nie vždy je to tak a práve napätie spôsobuje narušenie personálnych vzťahov. Stretávame sa aj so situáciami ktoré sú na pracovisku neprípustné a pre zamestnanca nepríjemné. Tieto situácie v ktorých sa zamestnanec ocitne a ktoré sú mu nepríjemné, môžeme nazvať neetickým správaním na pracovisku. O mobbingu, bossingu, či sexuálnych obťažovaniach môžeme v posledných rokoch počuť čoraz viac, preto sme sa v ankete pýtali:*

### **Aké máte skúsenosti s neetickým správaním na pracovisku?**

**Zuzana, 37 – personal leader** - Doteraz som zatiaľ žiadne skúsenosti s neetickým správaním na pracovisku nemala. Som rada, pretože viem, že v iných prácach sa s tým bežne stretávajú. Máme v práci dobrý kolektív a neetické správanie je u nás neprípustné. S kolegynami máme aj osobné vzťahy mimo pracoviska, preto nám je v práci tak fajn. Na vedúceho sa tiež nemôžem sťažovať.

**František, 70 – dôchodca** – Teraz už som na dôchodku ale keď som ešte pracoval, o neetických problémoch sa v tej dobe vôbec nahlas nehovorilo. Všetci sme mali prácu a všetci sme ju robili najlepšie ako sme vedeli, pretože to tak vtedy fungovalo. Nikto sa nemusel báť že ostane bez práce. Riešili sme úplne iné problémy ako sa riešia dnes.

**Jana, 27 – učiteľka** – Mám kolegyňu, ktorá znepriemňuje život všetkým. Jej útok je síce nepriamy. Vytvorila si blog, kde vystupuje pod svojim menom a všetkých nás ohovára. Hovorí síce nepriamo, ale keďže sa nehanbí podpísať, vieme že hovorí o nás. Učila som jej dcéru a tam som si vychutnala jej povýšenecký postoj. Kontrolovala moju prácu a hodnotenie písomiek. A keď jej dcéra nedajbože dostala dvojku, tak vždy kontrolovala moju prácu a hodnotenie, či to tak naozaj má byť. Starala sa do vecí, do ktorých jej je nič. Minule som omylom vošla do jej triedy, kde mala učiť a bolo len päť minút po zvonení a požalovala poza chrbát riaditeľke že som vyrušila priebeh jej hodiny. Taktiež mám skúsenosti s riaditeľkou školy, ktorá nevie vyzdvihnúť pozitíva našej práce ale apeluje len na samé nedostatky.

**Matúš, 23 – študent/programátor** – Keď som bol na brigáde na stavbe, tak som si všimol, že môj nadriadený sa správal veľmi povýšenecký. Na mňa si priamo nedovolili, pretože si nenechám skákať po hlave, ale vo väčšine prípadov sa na stavbách s takýmto správaním

chlapci bežne stretávajú. Majster nás považoval za obyčajných „robotníkov“ ktorí pre neho nič neznamenajú. Nakoľko som ešte mladý, myslím si že táto otázka patrí skôr ľuďom ktorí pracujú v zamestnaniach na plný pracovný úväzok a sú v práci zabehnutí. Ako vysokoškolák ktorý vo voľnom čase programuje, čo je mimochodom práca kde mi do toho moc nemá kto zasahovať, som nemal ešte priestor sa s takýmto správaním stretnúť.

**Lucia, 42 – asistentka riaditeľa** - Na predchádzajúcom pracovisku som sa s neetickým správaním na pracovisku stretla. Jednalo sa o ukrátenie na odmene a to za to, že som zostala doma keď mi ochoreli deti a nebolo možné ich nechať v opatere starých rodičov. Moja vtedajšia vedúca tento fakt nedokázala pochopiť, lebo ona mala zo strany starých rodičov v takýchto prípadoch o ne postarať. V súčasnom zamestnaní sa skôr stretávam s neprijatím môjho názoru ale to len v ojedinelých prípadoch. Môj nadriadený má svoj náhľad na vec i keď možno chybný. Iné názory, ktoré sú napríklad aj správne neprijme, lebo to nebol on ktorý to vymyslel.

**Tomáš, 36 – manažér** – Pochádzam zo Slovenska a za prácou som odišiel už veľmi dávno do zahraničia. Začal som pracovať v Írsku, kde začiatky neboli ľahké. V prvých zamestnaniach mi dávali pocítiť že som cudzinec a častokrát som dostával najhoršiu prácu. Postupne som sa však prepracoval až na manažéra a skvalitnil som sa nielen profesne ale aj v cudzom jazyku. Jeden úrovňový manažér mi chcel dokázať že je lepší ako ja, a tak mi po siedmych rokoch čo som plynule komunikoval po anglicky, povedal že mi nerozumie. Bolo to mierené schválne. Povedal som mu že ak nerozumie, môžeme tento problém vydiskutovať v ďalších iných šiestich jazykoch. Vtedy ostal ako obarený.

**Nikola, 24 – študentka** – Doterajšie skúsenosti s prácou mám len z brigád. Na jeden príklad si spomínam. Keď som sedela na prijímacom pohovore, a zistila som, že o danú prácu nemám záujem, pán ma nenechal dopiť ani kávu a povedal, aby som bola taká dobrá a odsadla si k inému stolu, pretože jeho čas je drahý. Na ostatných brigádach, v ktorých som doteraz robila je správanie nadriadených v celku vyhovujúce.

**Peter, 33 – podnikateľ** - Som podnikateľ takže si svoju prácu organizujem sám. Skúsenosti s neetickým a neférovým správaním mám skôr z konkurenčných kruhov. Medzi konkurenciou je tvrdý boj a ten, kto chce získať zákazníka, musí mať široké lakty. Stretol som sa už zo všeličím ale to je na dlhé rozprávanie.

## Editoriál



Jedzte zdravo, pite veľa vody, cvičte. Odvšadiaľ sa na nás hrnú zaručené tipy a triky ako sa správne starať o svoje fyzické zdravie. Nič tomu nezazlievam, ale nemyslím si, že na psychické zdravie v dnešnej dobe trochu pozabúdame? A práve to by sme si mali v uponáhľanej dobe veľmi dobre hýčkať a pestovať.

Nielen z chutného jedla, návštevy kina či divadla by sme mali mať radosť. Aj naša práca by nám mala ponúkať pocit uspokojenia. Ideálna situácia je, keď je práca koníčkom, ktorý nás naplňuje. Bohužiaľ sme v dobe, kedy bojujeme o každý flek. Podceňujeme sami seba a naše schopnosti a sme ochotní pracovať do zodretia za posledné drobné.

Pre Jozefa bola jeho práca vysnívaná. Cítil, že to čo robí ho naplňuje a cítil sa užitočný a využitý. Až jedného dňa mu začal nový nadriadený (mimochodom mladší o desať rokov, nižší o pätnásť centákov) v práci robiť problémy. Typický Napoleónsky syndróm. Problémy a zákernosti sa nabaľovali. Až jedného dňa sa Jozef stal závislý na liekoch.

Podobným príkladom by mohla byť aj Eva, ktorú kolegyně vylúčili z kolektívu kvôli tomu, že bola dobrá. Pravdu povediac, bola lepšia ako oni. To ale kolegyně nemohli prežiť. A tak pomaly a postupne zvyšovali na Evu tlaky. Ohovárali ju poza chrbát, po príchode od kancelárie sa na ňu divne pozerali a ona tušila, že ich vyrušila pri klebetách ktorej zdrojom bola ona sama. Ako dopadla? Musela odísť z práce, ktorú milovala, pretože to už viac nevydržala.

Nachádzate sa v podobných problémoch aj vy? Isteže by ste si nepripustili, že ste sa stali obeťou neetického správania na pracovisku, však? Vylúčené! Že mobbing, bossing, diskriminácia či sexuálne obťažovanie sa vás netýka? Tak teraz ruku na srdce...

Dusnú klímu na pracovisku zažila väčšina opýtaných. Fajn, aj mne sa zdali čísla prehnané. Ale čo tak pospomínať na to, či bola kritika od šéfa minulý týždeň naozaj oprávnená. Aj kolegyně sa naozaj prestali po mojom príchode rozprávať len preto, že im došli témy?

Odhaliť neetické správanie na pracovisku býva ťažké. Ale ešte ťažšie je zmieriť sa s faktom, že ste sa stali jeho obeťou. Je len na vás či sa s problémom zmierite a rozhodnete sa ho riešiť. Ak sa v práci cítite dusno, a správanie kolegov alebo nadriadených vám nie je príjemné,

netreba sa báť otvoriť si ústa. Čo sa môže stať keď problém budete v sebe dusiť a nebudete ho riešiť? Dozviete sa v rozhovore človekom, ktorí bol obeťou šikany celé dva roky. Mimochodom ostali mi len „nepříjemné spomienky a zdravotné problémy so srdcom“.

Držím palce aby ste čo najskôr otvorili oči.

Stanislava Laufiková

šéfredaktorka

## 5 Záver

Etika a etické správanie by malo prirodzene prenikať do všetkých oblastí života. Správať sa eticky rovná sa správať sa slušne. Nemalo by byť výnimkou ani podnikanie. I keď podnikáť na základe etických princípov vôbec nie je jednoduché, predsa len má to svoje výhody. Etikou na pracovisku sa zaoberá podnikateľská etika. Súčasťou etiky na pracovisku sú aj etické problémy. Ide najmä o mobbing, bossing, sexuálne obťažovanie a diskrimináciu.

Prostredníctvom dotazníkového výskumu som sa zaoberala výskytom zmienených etických problémov na pracovisku u ľudí na Kysuciach. Dotazník sme vyhodnocovali podľa pohlavia, veku, podľa oblasti práce a druhu organizácie v ktorej respondenti pracovali. Z výskumu sme zistili, že ľudia majú skúsenosti s neetickými problémami na pracovisku a že s mobbingom sa stretávajú respondentmi oveľa častejšie ako s bossingom. Taktiež sme zistili, že ohrozenejšou skupinou sú ženy v ktorejkoľvek oblasti. Či už išlo o mobbing, bossing, sexuálne obťažovanie, alebo diskrimináciu. Pre zlepšenie situácie na pracoviskách sme vypracovali návrh na zlepšenie. Cieľom návrhu je eliminácia výskytu neetických problémov na pracovisku.

Firmy by sa mali usilovať o udržiavanie zdravého pracovného prostredia, na ktorom by bola otvorená komunikácia medzi nadriadeným a podriadenými pracovníkmi. Aj v tejto situácii je však potrebné, aby si obe strany uvedomili svoju pozíciu v pracovnom procese, rešpektovali ju a nezneužívali. Ak sa aj napriek všetkej snahe na pracovisku vyskytnú náznaky neetického správania, je dobré už v zárodku tento problém začať riešiť, čím by sa predchádzalo psychickému teroru a znižovaniu výkonnosti na pracovisku. Zamestnávateľ má možnosť predchádzať nežiadaneému správaniu na pracovisku viacerými spôsobmi ako napríklad teambuildingové aktivity, školeniami a otvorenou komunikáciou.

O etických problémoch sa dozvedáme čoraz viac. Väčšou informovanosťou ľudí a aktívnou prácou na budovaní zdravých vzťahov na pracovisku sa dá lepšie predchádzať neetickému správaniu.

## **Zoznam použitej literatúry**

### **Monografie:**

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2.

BLÁHA, Jiří. *Podnikatelská etika – předpoklad úspěšného rozvoje organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2001. ISBN 80-248-0008-X.

BLÁHA, Jiří a Zdeněk DYTRT. *Manažerská etika*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-084-8.

BLÁHA, J., A. MATEICIUC, a Z. KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9.

ČANÍK, P., L. ŘEZBOVÁ a T. van ZAVREL. *Metody a nástroje podnikatelské etiky*. 2. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1143-6.

DYTRT, Zdeněk et al. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1589-9.

DYTRT, Zdeněk. *Manažerska etika v otázkách a odpovědích: jde morálka a úspěch v byznisu dohromady?* Brno: Computer Press, 2011. ISBN 987-80-251-3344-6.

HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-61-6.

JANOTOVÁ, H., K. SCHELLE a I. SCHELLEOVÁ. *Profesní etika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. ISBN 80-868-6143-0.

KACELT, Jaroslav. *Obchodní a podnikatelská etika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. ISBN 978-807-4350-955.

KACHAŇÁKOVÁ, Anna. *Podniková kultúra*. Bratislava: EKONÓM, 2008. ISBN 978-80-225-2424-7.

KELAROVÁ, Jana a Eva MATĚJKOVÁ. *Psychologie I. díl: Pro studenty zdravotnických oborů*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBB 978-80-247-3270-1.

KRATZ, Hans-Jurgen. *Mobbing jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

KRYMLÁKOVÁ, Hana et al. *Etika a odpovědnost organizace*. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2009. ISBN 978-80-248-2092-7.

MAZÁK, Eduard a Václav SOLDÁT. *Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-187-0.

PETRÍKOVÁ, Ružena a kol.. *Lidé v celopodnikovém řízení*. Ostrava: Dům techniky, 2006. ISBN 80-02-01868-0.

PUTNOVÁ, Anna a Pavel SEKNIČKA. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody, etický a sociální audit*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3.

SCHLEGEL, Gabriele and Claudia TÖDTMANN. *Profesionální vystupování suverénně v práci i v životě*. Brno: Computer Press, a.s., 2006. ISBN 80-251-1302-7.

#### **Internetové zdroje:**

HICKS, Stephen. Foundation Study Guide: Business Ethics. *Atlas Society : Advocacy* [online]. 20. 4.2010, [cit. 13.3.2014]. Dostupné z WWW:

<<http://www.atlassociety.org/showcontent.aspx?ct=45&h=44>>

PRAVDA. *Sexuálne obťažovanie? Treba sa brániť*. zo dňa 03.septembra.2005 [online]. [30.4.2014]. Dostupné z www: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/179791-sexualne-obtazovanie-treba-sa-branit/>.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Česká republika: *Aplikace metod a nástrojů podnikatelské etiky v Českém podnikatelském prostředí*. [online]. TI [cit. 25. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.transparency.cz/doc/ve\\_amanpe.pdf](http://www.transparency.cz/doc/ve_amanpe.pdf).

ZÁKONY PRE ĽUDÍ. *Zákonník práce*.2001, [online]. Zákony pre ľudí [cit. 13. 4. 2014] Dostupné z www: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5824237>.

#### **Ostatné:**

ČELINSKÝ, Zbyněk. *Etika v zaměstnaneckých vztazích ve vybrané organizaci*. Ostrava, 2012. Bakalářská práce. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Fakulta ekonomická, Katedra managementu.

GOMOLA, Jan. *Etika ve firemním prostředí*. Ostrava, 2011. Bakalářská práce. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Fakulta ekonomická, Katedra managementu.



## **Zoznam skratiek**

BOZP – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

č. – číslo

s. – strana

## Prehlásenie o využití výsledkov bakalárskej práce

Prehlasujem, že:

- som bol(a) zoznámen(á) s tým, že na moju diplomovú (bakalársku) prácu sa plne vzťahuje zákon č. 121/2000 Zz. – autorský zákon, hlavne § 35 – použité diela v rámci občianských a náboženských obradov, v rámci školských predstavení a užitie diela školského a § 60 – školské dielo;
- beriem na vedomie, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (ďalej len VŠB – TUO) má právo nezárobkovo, ku svojej vnútornej potrebe diplomovú (bakalársku) prácu použiť (§ 35 odst. 3);
- súhlasím s tým, že diplomová (bakalárska) práca bude v elektronickej podobe archivovaná v Ústrednej knižnici VŠB – TUO a jeden výtlačok bude uložený u vedúceho diplomovej (bakalárskej) práce. Súhlasím s tým, že bibliografické údaje o diplomovej (bakalárskej) práci budú zverejnené v informačnom systéme VŠB – TUO;
- bolo zjednané, že s VŠB – TUO, v prípade záujmu z jej strany, uzavrú licenčnú zmluvu, o oprávnením používať dielo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona
- bolo zjednané, že užiť svoj dielo, diplomovú (bakalársku) prácu, alebo poskytnutú licenciu k inému využitiu môžem len so súhlasom VŠB – TUO, ktorá je oprávnená v takom prípade odo mňa požadovať primeraný príspevok na úhradu nákladov, ktoré boli VŠB – TUO na vytvorenie diela vynaložené (až do ich skutočnej výšky).

V Ostrave dňa ..... 9.5.2014 .....

.....  .....

meno a priezvisko študenta

## **Zoznam grafov**

*Graf č. 3.1 Vyhodnotenie pohlavia respondentov dotazníku*

*Graf č. 3.2 Vekové rozloženie respondentov*

*Graf č. 3.3 Vyhodnotenie najvyššieho dosiahnutého vzdelania respondentov*

*Graf č. 3.4 Vyhodnotenie oblasti práce*

*Graf č. 3.5 Vyhodnotenie druhu organizácie v ktorom respondenti pracujú*

*Graf č. 3.6 Vyhodnotenie respondentov, ktorí sa nikdy nestretli s mobbingom*

*Graf č. 3.7 Výskyt mobbingu, priaznivé odpovede*

*Graf č. 3.8 Vyhodnotenie respondentov, ktorí sa nikdy nestretli s bossingom*

*Graf č. 3.9 Výskyt bossingu, priaznivé odpovede*

*Graf č. 3.10 Výskyt diskriminácie*

*Graf č. 3.11 Výskyt sexuálneho obťažovania*

## **Zoznam príloh**

Príloha č. 1: Dotazník

## Príloha - Dotazník

Dobrý deň.

Volám sa Stanislava Laufiková a obraciam sa na Vás s prosbou o vyplnenie môjho dotazníku, ktorý slúži na výskumne účely pre moju bakalársku prácu na tému *Etické problémy na pracovisku*. Cieľom dotazníku je zistiť výskyt mobbingu, bossingu, diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Dotazník je anonymný a jeho vyplnenie vám nebude trvať dlhšie ako 5 minút.

Dotazník sa skladá z dvoch častí. V prvej časti sa nachádza identifikačné otázky. V tejto časti zakrúžkujte prosím tú odpoveď, ktorá najviac zodpovedá vášmu popisu. Druhá časť dotazníku je zameraná na výskyt konkrétnych prípadov neetického správania na pracovisku. Vyberte prosím z odpovedí áno alebo nie.

Ďakujem za vašu ochotu a čas.

### Demografické údaje

1. **Váš vek je:**
- 15-20 rokov
  - 21-30 rokov
  - 31-40 rokov
  - 41 a viac rokov

2. **Ste:**
- Muž - Žena

### 3. Aké najvyššie vzdelanie ste dosiahli?

Základné - Stredoškolské bez maturity - Stredoškolské s maturitou - Vysokoškolské

### 4. V akej oblasti pracujete?

Zdravotníctvo, Školstvo, Vládna inštitúcia (úrad)

Administratíva

Priemysel/výroba, Robotnícke profesie/remesla, Poľnohospodárstvo

Služby

Nezamestnaný/-á

Iné (uvedť).....

### 5. Druh organizácie, v ktorej pracujete?

Súkromná – Štátna

**Zažili ste za posledných 6 mesiacov tieto negatívne skúsenosti na pracovisku?**

**A – ÁNO**

**N – NIE**

**1. Dostávate neželanú sexuálnu pozornosť**

**2. Vedúci vám prideloval bezvýznamné alebo nepríjemné úlohy, ktoré nesúviseli s oblasťou vašej práce**

**3. Šírili kolegovia nepravdivé klebety o vašej osobe**

**4. Kolegovia vás vylúčili z kolektívu, ignorovali vás alebo prerušili s vami kontakty**

**5. Obdržali ste urážlivé alebo útočné poznámky na váš vek, postoje alebo názory**

**6. Kolegovia si na vás vylievajú zlosť alebo vám nepríjemne nadávajú**

**7. Používajú na vás kolegovia gestá ako ukazovanie prstom, sácajú do vás, zámerne vám bránia v prechode alebo vstupujú do vášho osobného priestoru**

**8. Počúvate v kolektíve o tom, že by ste mali z práce odísť**

**9. Majú na vás kolegovia alebo šéf sexuálne narážky**

**10. V práci ignorujú vaše názory a postoje k určitej problematike**

**11. Stretávate sa s útočnými telefonátmi, dostávate nepríjemné sexuálne orientované emaily**

**12. Pre kolegov ste terčom výsmechu**

**13. Vedúci si z vás robí poslíčka, robíte prácu, ktorá nespadá do vašej pracovnej náplne**

**14. Dostávate práce, ktoré sú nesplniteľné, alebo vám zadávajú nereálne termíny**

**15. Kolegovia šíria o vás nepravdivé klebety**

**16. Vedúci prehnane kontroluje vašu prácu**

**17. Útočia na vaše náboženstvo, vzhľad, rasu, etnický pôvod**

**18. Zamedzujú vám v nároku na PN, hradenie cestovných nákladov, nároku na dovolenku**

**19. Vyhrážajú sa vám s bezdôvodnou nadčasovou pracou, nočnou pracou**

**20. Preraďujú vás na iné pracovisko proti vašej vôli**

A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N
A	N